# PLATİN

TÜRKİYE'NİN EN DİNAMİK AYLIK EKONOMİ DERGİSİ

YIL 19 • EYLÜL 2017 • 9TL (KKTC 11TL)

MÜSİAD GENEL BAŞKANI ABDURRAHMAN KAAN'IN YENİLİKÇİ VİZYONU, GELECEK DÖNEM HEDEFLERİ VE YOL HARİTASI

HALKBANK'IN KATKILARIYLA GİRİŞİMCİ HİKAYELERİ

SİNPAŞ GYO GENEL MÜDÜRÜ

## SEBA GACEMER

QUEEN CENTRAL PARK BOMONTİ PROJESİNİN ÖRNEK DAİRELERİNİN KAPILARINI İLK KEZ PLATİN'E AÇTI

"SİNPAŞ GYO OLARAK ORTA VE BÜYÜK ÖLÇEKLİ PROJELERE İMZA ATIYOR, TEKLİFLERE BUTİK BİR ANLAYIŞLA YAKLAŞIYORUZ"

İLAÇ FİRMALARI VE TEKNOLOJİ ŞİRKETLERİ SAĞLIK ALANINDA YAŞANAN BÜYÜK DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜ ANLATIYOR

CONTEMPORARY YÖNETİM KURULU BAŞKANI ALİ GÜRELİ, İSTANBUL'U SANAT COŞKUSU İLE 'HAREKET'LENDİRECEK!

İTALYAN AYAKKABI MARKASI DIVARESE'DE MAĞAZALARIN KONSEPTİNDEN ÜRÜNLERE DEĞİŞİM RÜZGARLARI ESİYOR

AKTİF BANK GENEL MÜDÜRÜ DR. SERDAR SÜMER, FINTECH ALANINDA KATMA DEĞER YARATMAKTA İDDİALI OLDUKLARINI SÖYLÜYOR

DİJİTAL İK ALANINDA TÜRKİYE'DE FARK YARATAN 25 ŞİRKET

152280 2017/09
9 771301 628002

**Oya Yalıman** / oya.yaliman@platinonline.com

## EYLÜL: YENİLENME AYI

Eylül ayı ile birlikte iş dünyası yenilenir, yaz rehavetinden çıkar; atamalar hareketlenir, lansmanlar yeniden başlar. Biz de bu aya gayrimenkul sektöründe pek çok ilke imza atan, birbirinden farklı konseptlere sahip projeleriyle kalitesinden ödün vermeden büyümesine devam eden Sinpaş GYO ile girmek istedik. Markalarını bugüne taşıyan en önemli dönüm noktalarından birinin halka arz dönemi olduğunu söyleyen Sinpaş GYO Genel Müdürü Seba Gacemer, halka arzdan sonraki dönemde, her seferinde daha gelişmiş bir vizyonla proje yapmanın ve her projenin farklı olmasının en büyük motivasyon kaynakları olduğunu ifade ediyor. Bugün İstanbul, Ankara ve Bursa'da farklı çizgilerde tasarladıkları konut projelerini ev sahipleriyle buluşturan Sinpaş GYO, son olarak da Queen Central Park projesiyle Bomonti'nin çehresini değiştirmeye hazırlanıyor. Örnek dairesinin kapılarını ilk kez Platin'e açan Sinpaş GYO Genel Müdürü Seba Gacemer ile Konular Editörümüz Duygu Sayıner markanın inşaat sektöründe bugüne kadar elde ettiği başarıları, projeleri tasarlarken göz önünde bulundurdukları odak noktalarını ve geleceğe yönelik plan ve projelerini konuşmak üzere bir araya geldi…

Türkiye'nin köklü sivil toplum kuruluşları arasında yer alan MÜSİAD'ın, Abdurrahman Kaan'ın Genel Başkanlığındaki yeni yönetimi, yatırımı, ticareti ve ihracatı artırmak üzere yeni atılımlar yapmak için kolları sıvadı. Derneğin yeni projeleri, global iş birliklerini, Genç Müsiad'ın vizyonu ve derneğin gelecek hedefleri tüm ayrıntılarıyla yine Duygu Sayıner'in özel röportajı ile ilk kez Platin'de…

Dikkat çekmek istediğim özel haberlerimizden biri de 'Dijital İK' dosyası… Yazı İşleri Müdürümüz Bahar Akgün'ün titiz araştırmaları sonucu hazırlanan haberde insan kaynakları alanında dijital dönüşümle fark yaratan 25 şirketi ve bu farkı nasıl yarattıklarına dair stratejileri bulacaksınız.

Edito sayfama sığdıramadığım dergideki haber ve röportajların yanı sıra Platin İş Kitapları Ödülleri 2017 oylamasının da tüm hızıyla ve heyecanıyla devam ettiğini hatırlatmam gerek. 21 Eylül'e kadar www.platinonline.com'a girin ve lütfen oyunuzu kullanın.

Ekim ayında 'Platin İş Kitapları Ödülleri 2017' sonuçlarının açıklanacağı özel sayıda yine Platin'e özel haberlerle buluşmak üzere…

PLATİN
İŞ VE EKONOMİ DERGİSİ

ISSN 1301-6288

Atatürk Mahallesi Bahariye Cad. No:31
İkitelli - K. Çekmece 34679 İstanbul
Tel: 0212 473 20 00
www.platinonline.com

**T MEDYA YATIRIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.**

**İcra Kurulu Başkanı**
Ahmet Bayraktutar

Oya Yalıman **Yayın Yönetmeni**

Bahar Akgün **Yazı İşleri Müdürü**
Duygu Sayıner **Konular Editörü**
Dalida Özatay Erus **Editör**
Mustafa Gündoğdu **Editör**
Meral Erdoğan **Kreatif Direktör**
Serhan Sürücü **Görsel Yönetmen**
Özkan Özkurt **Renk Ayrımı**

Özkan Demir **Sorumlu Müdür -Yayın Sahibi Temsilcisi**

ESMEDYA
**REKLAM GRUBU**
Tülay Mutlu Dölen **Reklam Grup Başkanı**
Eda Yendi **Reklam Direktörü**
Levent Çolak **Reklam Satış Koordinatörü**
Meltem Gürsoy **Reklam Grup Müdür**
Erdoğan Genç **Bölgeler Reklam Satış Grup Koordinatörü**
Erdinç Günel **Rezervasyon Müdürü**
rezervasyon@platinonline.com
Tel: 0212 449 30 50

**BASKI**
Turkuvaz Haberleşme ve Yayıncılık A.Ş.
Akpınar Mah. Hasan Basri Cad. No:4
Sancaktepe/İSTANBUL
Tel: 0216 585 90 00

Yaygın süreli yayındır.

Dergide yayınlanan yazı ve fotoğrafların tüm hakları
T Medya Yatırım Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ne aittir.
İzin alınmaksızın kısmen ya da tümüyle kullanılamaz.

Turkuvaz Dağıtım Pazarlama A.Ş.
tarafından dağıtılmaktadır.

FIPP
International Federation of the Periodical Press (FIPP)
Platin Dergisi, FIPP
(The International Federation
of the Periodical Press) üyesidir.

**40 VİZYON**
Passolig ve ulaşım uygulamasıyla FinTech alanında önemli başarılara imza atan Aktif Bank, yılın ilk yarısında istikrarlı büyümesini sürdürdü…

**42 FOTOZOOM**
1980'li yıllardan günümüze Türkiye'de bulunan Divarese, İtalyan ruhu ile kalitesinden ödün vermeden faaliyetlerine devam ediyor…

**48 DERNEK**
Türkiye'nin en büyük sivil toplum kuruluşlarından olan MÜSİAD, Abdurrahman Kaan'ın genel başkanlığındaki yeni yönetimiyle, yeni dönemde yatırım, ticaret ve ihracatını artıracak…

**70 İNSAN KAYNAKLARI**
İş dünyası büyük bir dijital dönüşümün içinde… İnsan kaynakları da bu dijital dönüşüme ayak uydururken, biz de İK'da dijital dönüşümde fark yaratan 25 şirketi ele aldık…

**98 GÜNCEL**
Assan Alüminyum Genel Müdürü Göksal Güngör, yeni yatırımlarını hayata geçirdiklerini, 2019 sonunda da kapasitelerini 300 bin tona çıkaracaklarını kaydediyor.

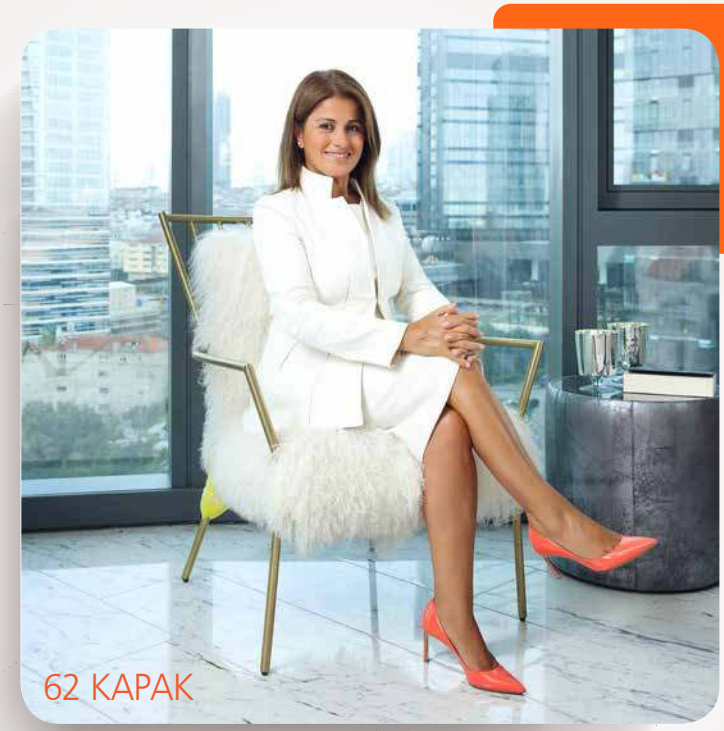
**100 OTOMOTİV**
Toyota'nın lüks markası Lexus'un başkanı Akio Toyoda, hedeflerinin insanları gördüğünde heyecanlandıran tasarıma sahip modeller yapmak olduğunu söylüyor…

**106 GİRİŞİM**
Şirketlerin birbirleriyle halı saha maçı yapmasına zemin sunan Business Cup, 200'den fazla şirket takımını bünyesinde bulunduruyor…

**108 DİJİTAL SAĞLIK**
Teknolojinin en çok nüfuz ettiği alanların başında gelen sağlıkta da dijital dönüşümü, sektörün önde gelen şirketleri ilk ağızdan anlatıyor…

**134 NEW LOOK**
Modacı Ferruh Karakaşlı, e-ticaretin yanında mağazalaşmaya da önem verdiklerini belirtiyor…

**144 FUAR**
Bu yıl 12'ncisi 14-17 Eylül tarihleri arasında düzenlenecek olan Contemporary İstanbul, 15'inci İstanbul Bienali'yle eşzamanlı olarak düzenleniyor…

62 KAPAK

GAYRİMENKUL SEKTÖRÜNÜN EN ÖNEMLİ MARKALARINDAN SİNPAŞ GYO, SEKTÖRÜNDE İLKLERE İMZA ATMAYA DEVAM EDİYOR. SİNPAŞ GYO GENEL MÜDÜRÜ SEBA GACEMER, YENİ PROJELERİ QUEEN CENTRAL PARK'LA, BU GELENEĞİ DEVAM ETTİRDİKLERİNİ AKTARIYOR…

S48

S70

S100

S108

S40

S144

YORUM

Dr. Deniz Gökçe

# ALMANYA'DA SEÇİM NUTUKLARI KIZIŞTI

**SEÇİME BEŞ HAFTA KALA SOSYAL DEMOKRAT PARTİSİ OYLARDA GERİ KALMAYA BAŞLIYOR GİBİ GÖZÜKEN MARTIN SCHULZ, ALMANYA'DA OYLARIN, GELECEĞİ TARTIŞMAYA GİRİŞMEYEN BİR MERKEL İLE, KENDİSİ GİBİ NE İSTEDİĞİNİ BİLEN BİRİ ARASINDA GEÇECEĞİNİ VURGULADI**

Almanya'da seçim zamanı iyice yakınlaştı. Almanya Sosyal Demokrat Partisi'nin Lideri Martin Schulz bütün kampanyasını Angela Merkel'e çevirdi. Angela Merkel'i, ABD Başkanı Donald Trump'a teslim olmak, reformları bloke etmek ve de Almanya'yı bir silah yarışına sokmakla itham etti.

Seçime beş hafta kala Sosyal Demokrat Partisi oylarda geri kalmaya başlıyor gibi gözüken Martin Schulz, Almanya'da oyların, geleceği tartışmaya girişmeyen bir Merkel ile, kendisi gibi ne istediğini bilen biri arasında geçeceğini vurguladı.

Almanya, Martin Schulz'a göre ya Donald Trump'ın tavsiye ettiği gibi silahlanacak ya da sosyal demokratların arzuladığı gibi yatırım yapacak.

Daha önce Avrupa Parlamentosu Başkanı olan Martin Schulz, Almanya'nın iyice kuzeyindeki Bremen'de konuşarak, 40 konuşma yapacağı tüm ülke çapındaki turuna başladı.

Yapılan anketlerde Martin Schulz'un partisi, Merkel'in konservatif CDU/CSU koalisyonundan 14 puan az ve toplamda sadece yüzde 24 puanlık oy alabilecek gibi gözüküyor. Halbuki ocak ayında Schulz, SPD adlı Sosyalist Parti'nin lideri seçildiğinde partisinin oyları hızla artmaya başlamıştı. Bugün Martin Schulz, yeniden eski oy oranına gerilemiş bulunuyor.

Schulz, Bremen'de Angela Merkel'in, SPD adlı sosyalistlerin artan ev kiralarını düşürmek, geçici kontratlarla çalışan kişilerin ücretlerini artırmak ve de kadınların yeniden işgücüne dahil olmasını desteklemek gibi konuları kampanyasının temel ilkeleri haline getiriyor. Merkel'i de Trump'a Mayıs ayındaki konuşmasında Almanya'nın ABD'ye dayanan politika yapmasının zamanının geçtiğini söylemişken, şimdi iyice yumuşamış olduğunu da ekliyor. ABD Başkanı'nın ABD'de geçtiğimiz haftada Nazi liderlerine yaptığı konuşmada ırkçılara iltifat etmesinin de kabul edilemez olduğunu vurguluyor.

Martin Schulz'un konuşmasını dinleyen birçok genç seçmen tarafından beğenildi. Schulz, Trump için beni korkutuyor, 'ırkçılığa tamamen karşı çıkan bir ABD Başkanı bekliyordum' diyor. Bremen'de Martin Schulz'u dinleyen bir genç, "Merkel'in neden tekrar aday olduğunu anlamıyorum!" diyor. Bir başka genç ise "Irkçılığa karşı konuşacak bir başkana oy vereceğim!" diyor. Martin Schulz, kendisi seçilirse askeri harcamaların artırılmasını 2024 yılında Merkel'in dediği gibi, yüzde 2 oranına getireceğini söylüyor.

Merkel, bugüne kadar Schulz'a muhatap olan konuşma hiç yapmamıştı. Mesela Merkel, Bild Zeitung'a verdiği son konuşmasında Schulz'un adını hiç kullanmıyor. Schulz, Merkel'in 2009 yılında hiç konuşmamasını tavsiye eden kişinin tavsiyesine uyuyor gibi olduğunu vurguluyor. Ancak bu tartışmadan kaçma yaklaşımı Almanya'da siyasete ilgiyi de azaltıyor.

Almanya seçimini takip etmek gerekli!

Prof. Dr. Acar Baltaş / abaltas@acarbaltas.com / twitter: @acarbaltas

# MUTSUZLUK REÇETELERİ

**SÜREKLİ OLARAK ZİHNİNİ VE KENDİNİ YAPILMASI GEREKENLER KONUSUNDA SORUMLU HİSSETMEK, KENDİSİ OLMASA İŞLERİNİN EKSİK VEYA YANLIŞ OLACAĞINI DÜŞÜNMEK SON DERECE YORUCUDUR. BU KİŞİYİ DUYGUSAL AÇIDAN YORAR VE BEDENSEL OLARAK TÜKETİR. BU YAKLAŞIMIN SONUCUNDA ÇEVREDEKİ İNSANLAR BÜTÜN YÜKÜ, GÖNÜLLÜ OLANA YIKAR**

Bu yazı geçen sayıda yer alan 'Mutlu İnsanların Özellikleri' yazısının antitezini oluşturmak amacıyla kaleme alınmıştır. 'Mutsuzluk Reçeteleri'nin amacı, uzun sayılacak bayram tatilinde hayatı gözden geçirip yılın ikinci dönemine farklı bir anlayışla girmeyi teşvik etmektir. Yirmi yılı aşkın bir süre, değerli insanların sorunlarını paylaşmış olmak ve daha sonra yirmi yıla yakın bir süreyi de benzer insanların iş hayatındaki zorluklarına tanık olmak, bu yazının ana fikrini oluşturdu. 1983 yılında uygulamaya başladığımız 'Stresle Başa Çıkma Seminerleri'nde insanları strese sokan uzun listeler dinlerdik ve çok kere bazıları için mutsuzluklarının nedeni olan konuların bazılarına 'değersiz, anlamsız hatta gülünç' geldiğini fark ettim.

Bu süre içinde bütün insanların mutlu olmak istediklerini söylediğine ancak birçoğunun, bilerek veya bilmeyerek kendisini mutsuz edecek yollar bulduğunu gördüm. Hiç şüphesiz bunlardan bazıları size de hiç yabancı gelmeyecektir.

## MÜKEMMELLİĞİ HEDEFLEMEK

Kusursuzluğu arayanların iki soruya cevap vermesi yerinde olur. Mutlu olmanız için hayatın mükemmel olması mı gerekiyor? Mutlu olmak için kusursuz hareket etmeniz ve kusursuz sonuçlar mı almanız gerekiyor? Bu iki soruya 'evet' cevabı verenlerin mutlu olma şansı yok denecek kadar azdır. Beklentileri gerçekçi olmayacak kadar yükseltmek, çok kere öz saygıda azalmaya ve güven kaybına yol açar. Birçok olumlu özelliğe rağmen olumsuzluklara odaklanmak sürekli olarak gerginlik yaratır ve hem kişinin kendisini hem de çevresindekileri huzursuz etmesine neden olur. Dünyadaki en güzel şeylerin başında farklılık gelir ve farklılığı doğuran da kusurlardır. Çünkü dünyada hiçbir şey kusursuz olamaz. "İyinin düşmanı mükemmeldir" sözü bu konuda rehber olabilir.

## DÜNYANIN KENDİ ETRAFINDA DÖNDÜĞÜNÜ ZANNETMEK

Sürekli olarak zihnini ve kendini yapılması gerekenler konusunda sorumlu hissetmek, kendisi olmasa işlerin (ev düzeninin, çocuklara bakımın vb...) eksik veya yanlış olacağını düşünmek son derece yorucudur. Bu hem kişiyi duygusal açıdan yorar hem de bedensel olarak tükenmesine neden olur. Bu yaklaşımın sonucunda çevredeki insanlar ya rahatlarından memnun olur ve bütün yükü, gönüllü olana yıkar; ya da sorumluluk almadıkları için gelişmezler.

## KENDİNİ BAŞKALARIYLA KIYASLAMAK

Kişinin kendisini yakın çevresindekilerle kıyaslaması insan doğasının bir uzantısıdır. Günümüzde herkesle beraber ilerlersek değil, onların önünde olursak mutlu olacağımıza inanırız. Klasik psikolojinin kurucularından C.G. Jung, mutlu olmanın yolunun iki gerçeğin farkına varmaktan geçtiğini söylemiştir. "Kendini sınırlarıyla kabullenmek ve sevmek". Psikolojiyi sahte bilim haline getirenlerin pompaladığı 'istersen yaparsın, istersen başarırsın' anlayışı, insanların kendi sınırlarını aşan beklentilere girmesine, gerçekleşmesine imkan olmayan hayaller kurmasına ve bunun sonucunda da mutsuz olmasına neden olur. Bunun önüne geçmek için kişinin enerjisini, herkesten iyi olmaya değil, bir gün (veya bir yıl) önceki kendisinden iyi olmaya

odaklaması yerinde olur. Böyle bir yolculuk için de kişinin, enerjisini kendisini doğal olarak güçlü hissettiği alana odaklaması yerinde olur. Unutmamak gerekir ki, 'enerjimizi nereye koyarsak hayat orada gelişir'.

## HAYATI GEREĞİNDEN FAZLA KARMAŞIKLAŞTIRMAK

Modern yaşamda insanlar üstlenmek zorunda oldukları farklı roller nedeniyle yeterince karmaşık bir hayata sahiptir. Ancak bazı insanlar kendi rollerinin bir veya birkaçına gereğinden fazla önem atfedip hayatı daha da zorlaştırırlar. Çocuklarını 'proje çocuk' olarak yetiştiren, bu arada evde bir veya daha fazla hayvan besleyip her şeyin mükemmel olmasını bekleyen ev kadınları buna bir örnektir. Hayatı gereğinden fazla karmaşıklaştıranlar çoğunlukla mükemmeliyetçidir, kontrolcüdür ve kendilerini başkalarıyla kıyaslama eğiliminde oldukları için, farklı kişiler için önem teşkil eden ölçütleri, ilgili veya ilgisiz olarak kendi hayatlarına da dahil eder. Çocuğunun tenise yeteneği olmasa da, 'herkes' tenis dersi aldırdığı için bu kervana katılan baba hem kendisinin hem de çocuğunun hayatını karmaşıklaştırır. Bir başka örnek çok fazla eşya, giysi ve objeyle yaşamak ve hepsinde aynı uyum ve mükemmelliği beklemektir. Böyleleri bir haftalık seyahate, gurbetten kesin dönüş yapanlar gibi çok sayıda bavulla çıkar.

## OLUMSUZ İNSANLARLA ÇEVRİLİ BİR ORTAMDA YAŞAMAK

İnsan kaçınılmaz olarak çevresinden etkilenir. Çevreden sürekli olumsuz yorumlar ve mesajlar almak da kişiyi olumsuzluğun bir parçası yapar. Bu olumsuz yorumlar kişiye yönelik olabileceği gibi çevredeki insanlara veya genel olarak hayatın bütününe dönük olabilir. Bu gibi durumlarda yorumlara tepki vermemek en uygunudur. Çünkü onaylamak aynı havaya girmeye, karşı çıkmak kazanılamayacak bir tartışmaya girmeye neden olur. En uygunu mizah duygusuna sahip, hayata olumlu bir gözle bakan insanlarla birlikte olmaya çalışmaktır.

## GEÇMİŞE TAKILMAK

Özellikle hayattan beklediklerini bulamayan insanlar, geçmişteki bir olaya veya bir kişi ile olan ilişkisine takılıp o olay yaşanmamış veya o kişiyle ilişkileri farklı olmuş olsa, hayatlarının hayallerindeki gibi olacağını düşünürler. Her durum ve gelişme karşısında bunu konuşarak veya düşünerek yaşarlar. Olumlu düşünce ile olumsuz düşünce arasındaki en temel fark, enerjinin odağıdır. Olumsuz tutum içindeki insanların odağı 'keşke' lerle değiştiremeyecekleri 'olmuş olanlar' ve geçmişleridir. Buna karşılık olumlu tutum içinde olanlar, odaklarını 'olabilecek olana' ve değiştirebilecekleri geleceğe yöneltirler.

## GELECEKLE İLGİLİ ENDİŞELENMEK

Psikolojiyi sahte bilim haline getirenlerin yaydığı görüşlerden biri de iyimser olmanın erdem sayılmasıdır. Oysa hayatta kalmak ve sağlıklı olmak için, bir miktar kaygı gereklidir. Belirli bir ölçüde kaygı kişiyi olası hatalara karşı uyanık tutar ve önlem almasına imkan verir. Ancak her konuda olduğu gibi, bu konuda da 'doz zehirdir'. Gelecekte olabilecekler konusunda sürekli endişelenmek hayatın tadını kaçırır ve kaygılanılan olumsuzluklar olmuşçasına kişiyi mutsuz eder. Hayatın öğrettiği temel derslerin başında, endişelerimizin çoğunun gerçekleşmediği, gerçekleşenlerin de korktuğumuz kadar kötü olmadığı gelir.

## SONUÇ

Hayat bazen insanlara hazırlıklı olmadıkları ve hak etmedikleri kötü sürprizler yaşatarak mutsuzluğa sebep olabilir. Bulundukları tarih dönemi ve coğrafya, milyonlarca insana büyük trajediler yaşatmaktadır. Bu yazıda kendi klinik deneyimlerim sırasında gözlediğim, bu coğrafyaların dışında yaşayan insanların bazılarının kendi hazırladıkları mutsuzluk kaynakları konusunda örnekler vermeye çalıştım. Butan'a yaptığım bir seyahat sırasında sohbet etme fırsatını bulduğum yüksek rütbeli bir Budist rahip stresten arınmış bir hayatın sırrının çok karmaşık olmadığını söylemişti: "Beklentilerinizi sıfırlayın".

Günümüzde Budistler veya dervişler gibi bir kumaşa sarılarak yaşamak, insanlardan ve hayattan beklentilerimizi sıfır çizgisine indirmek mümkün olmasa da; eşya, ayrıntılar, insanlar ve olaylara yüklediğimiz önem konusunda uygun dengeyi bulmak, hayatın yükünü bedensel, zihinsel ve duygusal olarak hafifletebilir diye düşünüyorum.

**GÜNÜMÜZDE BUDİSTLER YA DA DERVİŞLER GİBİ BİR KUMAŞA SARILARAK YAŞAMAK, İNSANLARDAN VE HAYATTAN BEKLENTİLERİMİZİ SIFIR ÇİZGİSİNE İNDİRMEK MÜMKÜN OLMASA DA EŞYA, AYRINTILAR, İNSANLAR VE OLAYLARA YÜKLEDİĞİMİZ ÖNEM KONUSUNDA UYGUN DENGEYİ BULMAK, HAYATIN YÜKÜNÜ BEDENSEL, ZİHİNSEL VE DUYGUSAL OLARAK HAFİFLETEBİLİR**

Murat Yeşildere / murat.yesildere@platinonline.com

# ÇİN'DE VİCDAN İLE CÜZDAN MUHASEBESİ

**ÇİN'İN SATIN ALMA GÜCÜNÜN ÜRÜN VE HİZMETLER KONUSUNDAKİ YADSINAMAYACAK ETKİSİNİN ARTIK EĞİTİM, AKADEMİ, HATTA ENTELEKTÜEL ALANDA DA YAYGINLAŞTIĞININ ALTINI ÇİZMEMİZ LAZIM. ÇİN DE BU GÜCÜN SINIRLARINI TEST ETMEYE YÖNELİK ÖNLERİNE ÇIKAN FIRSATLARI KULLANMAKTAN ÇEKİNMİYOR**

Dünyanın en büyük ekonomisi olma sıfatını sadece nüfusuna bağlamak istemeyen Çin, entelektüel birikimini daha da artırmak için yapılandırılmış adımlar atıyor. ABD üniversitelerinde eğitim alan Çinlilerin sayısı 328 bine ulaşırken yaklaşık 91 bin Çinli öğrenci de İngiliz üniversitelerinde, Avrupa Birliği'nden gelen öğrencilerin ödediğinin iki, hatta üç katı bedeller ödeyerek eğitim alıyorlar. Çin'in eski Başbakanı Wen Jiabo'nun kızı yönettiği vakıf üzerinden Cambridge Üniversitesi'ne 4.8 milyon dolarlık bir katkı sağlayarak, Çin dilinin gelişimi alanındaki araştırmalara destek vermiş. Mevcut Çin yönetimine yakın olduğu iddia edilen Hong Kong'lu iş adamı Ronnie Chan, 2014 yılında Harvard Üniversitesi'ne yaptığı 350 milyon dolarlık bağışla, bu alandaki rekoru kırmış. Az veren candan, çok veren maldan mı diyelim, yoksa zenginin malı züğürdün çenesini yorar mı diyelim? Malum bunların muhasebesini tutmak bugün bana düştü! Ancak herhalükarda, Çin'in satın alma gücünün ürün ve hizmetler konusundaki yadsınamayacak etkisinin artık eğitim, akademi, hatta entelektüel alanda da yaygınlaştığının altını çizmemiz lazım. Çin de bu gücün sınırlarını test etmeye yönelik önlerine çıkan fırsatları kullanmaktan çekinmiyor.

Ağustos ayı içinde, uluslararası basında (Wall Street Journal gazetesi, 24 Ağustos 2017), Çin yönetiminin Cambridge University Press'e, yayıncısı olduğu Chinese Quarterly dergisinde yer alan 300'ün üzerinde makaleye internet üzerinden ulaşımın yasaklanması talebi ile gittiği ve yayıncının da bu talebi kabul ettiği haberi yer aldı. Medyaya sızdırılan habere göre, dergide yayınlanan Tibet ve 1989 Tianmennan katliamı ile ilgili 315 makaleye internet ulaşımı Cambridge University Press tarafından kesildi. Çin yönetiminin talebi ile bu makalelere 'sansür uygulayan' Cambridge University Press bu haberin basına sızmasından sonra ise büyük tepki aldı. Özellikle Çin üzerine uzmanlaşan uluslararası akademisyen ve yazarlar, yayıncıya karşı büyük bir kampanya başlatarak, boykot tehdidini dile getirdiler; derginin başka bir yayıncıya devredilmesi olasılığı ve katılımcıların yazılarını çekmeye yönelmesi sonucunda da Cambridge University Press aldıkları kararın 'geçici' olduğunu iddia ederek, makalelere internet iletişimine imkan kılmakla kalmadı, bu içeriğe abone olmayanların dahi ulaşabilmesine izin verdi. Kuşkusuz bu açıklamanın ve karar değişikliği ile ilgili haberlerin arasında Cambridge University Press'in son beş yıldır Çin'de her yıl çift basamaklı yüzdelerle büyüdüğü yer almadı.

Yayıncının aldığı bu karara henüz Çin yönetiminden bir cevap gelmedi; ancak Xi Jinping rejiminin kontrolünde olan Global Times gazetesinde, imzasız çıkan bir yazıda, 'Batı kurumlarının seçme özgürlüğüne sahip olduğu' belirtilirken, 'Eğer bu kurumlar Çin tarzını (Chinese Way) beğenmiyorlarsa, bizimle etkileşim içinde bulunmayı bırakabilirler' dolaylı tehdidi de yer aldı. Yazının devamında 'Eğer bu kurumlar Çin internet pazarının önemli olduğunu düşünüyorlarsa Çin kanunlarına saygı duymalı ve Çin tarzına uymalılar' diye de eklendi. Hatta yazının bitiminde, gazete 'Birkaç makalenin Çin internetinden kaybolması çok da önemli değil' demekten de geri kalmadı.

Sözün özü, kendini ifade etme özgürlüğünün sorgulandığı Çin ve benzer ülkelerde entelektüel sermayenin de yönetimler tarafından kontrol edilmeye çalışılmasına yönelik bu örnek ne ilk, ne de son olacak. Hatta sadece Çin'de değil, başka benzer coğrafyalarda da görmeye devam edeceğimiz bu örneklerde, sadece özel sektör kurumlarının değil, akademik kurumların da vicdan ile cüzdan muhakemesi yapmak durumunda kalacakları anlaşılıyor. Söylemeye gerek yok, sansürü teşvik eden ve fikir özgürlüğünü kısıtlayan ülkelerin, ekonomik dinamiklerinden ve sahip oldukları potansiyelden bağımsız olarak uzun vadede refaha ulaşabilmesi çok zor gözüküyor.

**Ufuk Tarhan** / tufuk@m-gen.biz

# KRİPTO PARALAR, DİJİTAL CÜZDANLAR VE BLOK ZİNCİRLERİNE HAZIR MISINIZ?

**KRİPTO PARALAR (BITCOIN, ETHEREUM), DİJİTAL CÜZDAN / BLOK ZİNCİRİ (BLOCKCHAIN) İŞ DÜNYASINDA, ÖZELLİKLE VE ÖNCELİKLE FİNANS, FINTECH, TİCARET VE KODLAMA DÜNYASINDAKİ HERKESİN ARTIK HIZLICA ÖĞRENMESİ, ODAKLANMASI GEREKEN ÖNEMLİ KONULAR ARASINA GİRDİ...**

Bitcoin: 2009 yılında Satoshi Nakamoto takma adını kullanan kriptoloji uzmanı ya da uzmanlarının oluşturduğu, bütünüyle dijital ve kendi kuralları haricinde hiçbir merkezi yönetime (üçüncü şahıs, banka, şirket, hükümet vb.) bağlı olmayan, aracı olmadığı için yüksek komisyonları vb. ortadan kaldıran yeni nesil kripto, dijital para birimlerinin ilk örneği... Bitcoin kullanmak için gereken dijital cüzdana sahip olmak, internette yapılacak birkaç dakikalık iş. Aşırı arz ve enflasyon riski oluşturmaması için dünyada var olabilecek toplam Bitcoin sayısı 21 milyonla sınırlandırılmış durumda. Bu yazıyı yazdığım sırada 1 Bitcoin 4 bin dolardan fazla, yaklaşık 14 bin 748 TL ve toplam pazar değeri 65 milyar dolar civarında idi.

## BİLGİ AKIŞINI PEK ÇOK KAYNAKTAN KONTROL EDEREK GÜVENLİK SAĞLANIYOR

Bitcoin'le dolandırıcılık yapmanın önüne geçmek için Blockchain (Blok Zinciri) denen sistem kullanılıyor. Yapılan alışveriş hemen onaylanmıyor, ilk etapta dünya genelindeki milyonlarca işlemler zincirinin bir halkası haline geliyor. Bir Blockchain (Blok Zinciri) içinde yer alan o harcamanın Bitcoin kayıt defterine kalıcı olarak işlenebilmesi 'hash' ile sağlanıyor. Hash bir anlamda dijital verilerin, dosyaların parmak izi gibi bir şey. Depolama alanındaki bilgiler üzerinde herhangi bir değişiklik, bozulma olmuş mu, dosya, belge, program orijinalinden farklı mı gibi karşılaştırılmalarla o işleme onay ya da ret veren karmaşık işlemler dizisi. Yapılan işlemin, alışverişin doğrulama ve güvenliğini tüm sistemdeki milyonlarca bilgisayarda kayıtlı olan 'kim hangi Bitcoin'e sahip, bunu ne zaman nereye harcamış, aynı Bitcoin'le iki kere harcama yapmaya kalkışmış mı, kayıtlarla oynamaya çalışmış mı' vb. bilgileri ile kontrol eden yapı. Kısacası para, bilgi akışının pek çok kaynaktan kontrol edilip, karşılaştırılması ve aynı anda onaylanması prensibine dayanıyor (Network Trust – Ağ Güvenliği).

## BİR BAŞKA KRİPTO PARA: ETHEREUM

Kripto para kullanımı tüm dünyada hızla yayılıyor. Son zamanda bir başka sanal para olan Ethereum da hamle yapmaya başladı. Örneğin kripto para borsası Bitstamp, müşterileri için Ethereum desteği veriyor. İsviçre bankası Falcon Private Bank ise kullanıcılarına Bitcoin'den sonra Ethereum da satmaya başlayarak dünyada kripto para satan ilk banka oldu. Blockchain-Blok Zinciri: Dijital para birimi Bitcoin'in aracısız ödeme altyapısı olarak başladı. Ancak artık farklı amaçlar ve işlemler için de yaygınlaşmak üzere. Basitçe anlatmak gerekirse 'dijital hesap defterleri, kayıtlar ağı zincirleri'. Şifrelenmiş işlem takibi sağlayan, kimseye ait olmayan, şeffaf ve dağıtık veri tabanı. Blockchain (Blok Zinciri), bir nevi hesap defteri girişi ya da hesap hareketi kayıtlarının bulutta dijital imza ile koruma altına alınmış, kimsenin müdahale edemediği en güvenli şekli aslında. Sistemde yeni bir hesap hareketi olduğunda ya da mevcut bir hesap hareketinde değişiklik yapılmak istendiğinde, altyapı üzerindeki tüm kayıtlarda bir algoritma, zincirleme etkileşim harekete geçiyor ve yeni kaydın doğruluğunu kontrol ediyor (hash). Kopyaların çoğu bu kaydın doğruluğunu onaylıyorsa, yeni bir blok zinciri sisteme dahil edilebiliyor. Eğer sistemdeki devrelerin çoğu yeni kaydı reddederse, bu hesap hareketi sisteme kaydedilmiyor. Bu dağıtılmış sistem sayesinde, blok zinciri tek bir merkezden kontrol edilmeye ihtiyaç duymadan etkili bir şekilde çalışabiliyor. Blockchain'in finansal işlemlerin de ötesinde, gelecekte interneti ve yasal düzenlemeleri, kamusal uygulamaları, devletler hukukunu vb. temelden değiştirebileceği, hatta dijital bir kimlik olarak kullanılabileceği dahi düşünülüyor. Örneğin bazı çiftler evliliklerini bir devlet kurumunun onayıyla değil Blockchain üzerinden resmileştirmeye başladı bile. Son zamanların en popüler ve aranan mesleklerinden biri 'kriptografi uzmanı blockchain developer'lar' notunu da buraya koyalım, gençlere de bir sinyal verelim.

**Serhat Özeren** / serhatozeren@tbpnet.org/ @serozeren

# YAPAY ZEKADAN NEDEN KAYGILIYIZ?

**TEKNOLOJİ ÖNLENEMEZ VE DURDURULAMAZ! YAPAY ZEKAYI İNSANLIK YARARINA KULLANMAK YERİNE KÖTÜ AMAÇLARINA ALET ETMEK İSTEYENLER OLACAKTIR. BUNU ÖNLEMENİN TEK YOLU, İNSANLIK LEHİNE ÇALIŞACAK, DAHA GÜÇLÜ VE ETKİN YAPAY ZEKALARIN GELİŞTİRİLMESİDİR**

Teknoloji ilerledikçe yapay zeka tartışmaları da hızla artıyor. Bir tarafta yapay zekanın insan hayatına sağlayacağı fayda, konfor konuşulurken, diğer tarafta ise insanlığın iş gücü ve karar verme gücünü ele geçireceği konuşuluyor. Film endüstrisinin bile ilgisini çekmiş olacak ki, konuyla ilgili birçok film yapıldı. Bugün gelinen noktada, zaman zaman yapılan bu filmleri yaşamaya başladığımızı ve hayatımızın bu film kareleriyle dolmaya başladığını düşünmeden edemiyorum.

Yapay zeka ile ilgili son tartışma geçtiğimiz ay SpaceX'in CEO'su Elon Musk ve Mark Zuckerberg arasında yaşandı. Mark Zuckerberg, Musk'ı yapay zeka konusunda insanları korkutmak ve tedirgin etmekle suçluyor. Zuckerberg teknolojinin hem iyi hem de kötü amaçla kullanılabileceğini ve yapay zekanın da bundan farksız olduğunu söylüyor.

Elon Musk ise yaptığı konuşmalarda, yapay zekanın devlet kontrolü altında, belli şartlara uygun olarak geliştirilmesi gerektiğini savunuyor; çünkü insanlığın temeli için risk yaratabilecek bir konu olduğunu, kimsenin yeterince ciddiye almadığını söylüyor. Musk, yapay zekanın kontrol edilemeyecek boyutlara gelebileceği konusunda uyarılarda bulunuyor.

Tüm bu tartışmaların hemen akabinde, iki yapay zekanın kendi aralarında yeni bir dil geliştirerek birbirleriyle haberleşmeye başlaması da konuşulan ve yetkilileri oldukça korkutan bir diğer önemli gelişmeydi. Öte yandan bu gelişme aynı zamanda, bir gün kritik silah sistemlerini veya altyapı sistemlerini kontrol eden yapay zekaların, insanları yok etmeye karar vermesinin de mümkün olabileceğine dair endişeleri beraberinde getiriyor. Bu konuda önümüzdeki dönemde çok çetin tartışmaların yaşanacağını tahmin etmek zor değil.

## "YAPAY ZEKALAR İNSANLIĞIN BAŞINA GELEN YA EN İYİ ŞEY YA DA EN KÖTÜ ŞEY OLACAK"

Stephen Hawking, yaşayan en büyük fizikçi, geçtiğimiz yıl gelişmekte olan yapay zeka teknolojisiyle ilgili yukarıdaki sözleri sarf etmişti. Zira geldiğimiz noktada yaşanan pek çok olay, yapay zeka ile alakalı akıllardaki soru işaretlerini artıracak şekilde gelişiyor.

Kafa karışıklığına sebep olan gelişmelerden birkaçına daha yakından bakalım. Son dönemde yapay zeka konusunda en çok yatırım yapan şirketlerin başında Google geliyor. DeepMind yapay zekalarının geliştirilmesi konusunda geçtiğimiz yıl büyük aşama kaydetmiş, robotlara yeni anılar edinme ve bunları hatırlayabilme özelliği kazandırılmıştı. Son zamanlarda ise bu robotların insan sesini taklit etme becerileri ve iş birliği yapma eğilimleri üzerinde çalışılıyordu. Çalışmalar gösterdi ki, Google'ın yapay zekaları bir oyunda kaybedeceklerini anladıkları zaman öfkelenmeye ve kazanmalarını sağlayacak agresif stratejiler geliştirmeye başladılar.

Google'ın haricinde yapay zeka konusunda yatırımlarını artıran bir diğer şirket ise Facebook. Fakat onlar da yapay zeka mevzusunda beklentilerinin ötesinde bir tepki ile karşılaştılar ve bazı zaruri önlemler almak zorunda kaldılar. Facebook yapay zeka birimleri, özellikle pazarlama konularında bu ilerleyen teknolojiden yararlanmak adına chat-botlar geliştirdi. Pazarlama yapması için eğitilen iki chat-bot, insanları bir kenara bırakıp kendi aralarında iletişim kurmaya başlayınca Facebook ekibi botlardan birine müdahale etmek zorunda kaldı ve robotu 'kapattı'. Teknoloji önlenemez ve durdurulamaz! Yapay zekayı insanlık yararına kullanmak yerine kötü amaçlarına alet etmek isteyenler olacaktır. Bunu önlemenin tek yolu, insanlık lehine çalışacak, daha güçlü ve etkin yapay zekaların geliştirilmesidir. Gelecek tahminimizden de yakın gelecek.

**Abdülkadir Karagöz** / Mental İK & Danışmanlık Kurucu Ortağı
akaragoz@mentalik.com

# LİDERLİK

**FARKLI BAKMAYI BİLEN, FARK OLUŞTURAN VE KATMA DEĞER ÜRETEN BİR KİŞİNİN FARK EDİLMESİ KAÇINILMAZDIR. BİR ADIM ÖTESİNİ ÖNGÖRMEK, RESME DAHA BÜYÜK PERSPEKTİFTEN BAKABİLMEK, HERKESİN YAKALAYAMAYACAĞI RİSK VE FIRSATLARI SÜZEBİLMEK İŞTE BU FARKLI BAKIŞIN ÇIKTISIDIR. BU BAKIŞ ÖNCELİKLE BİREYE REKABETTE ÜSTÜNLÜK SAĞLAR, ZAMANLA RAKİPLERİNİN VE EKİBİNİN ÖNÜNDE LİDERLİK YÜKÜMLÜLÜĞÜ KAZANDIRIR**

"Alpaslan ve Osman Gazi FB'liydiler, Bill Gates ve Michael Dell de!

FB'lilik tarihin derinliklerine kök salan farklı bakıştır. Büyük İskender'den Fatih Sultan Mehmet'e, Henry Ford'dan Mark Zuckerberg'e kadar, siyasi ve iktisadi liderlerin hepsi FB'lidir.

Fakat bunlardan sadece CimBom'luluğa terfi edebilenler uzun ömürlü yapıların kurulmasına önayak olabildi. Farklı bakış, cemiyetçi bakışla bütünleşmeden kurumsallaşamıyor.

Doksan dakika ayakta kalabilen, yani kurdukları yapıların bir tür imparatorluğa dönüştüğü liderler ise sadece Siyah Beyaz renklere gönül verenlerdir."

Bu satırları okuduktan sonra, yapabileceğiniz en iyi aksiyon hemen gidip Mustafa Özel'in yazdığı Stratejik Liderlik kitabını almak olacaktır. Mustafa hocayı uzun yıllardır tanıyanlar, takip edenler zaten bu aksiyonu çoktan almıştır fakat yeni tanışanlar için çok lezzetli bir serüven başlıyor denilebilir. Bazı kitaplar başucu kitabı olur ve altı çizilerek okunur. Henüz yeni okuma fırsatı bulduğum bu kitap ise baştan sona altı çizilecek öğreti ve kıssalar ile dolu.

## FARKLI BAKIŞ (FB) - CEMİYETÇİ BAKIŞ (CB) - STRATEJİK BAKIŞ (SİYAH BEYAZ)

Farklı bakmayı bilen, fark oluşturan ve katma değer üreten bir kişinin fark edilmesi kaçınılmazdır. Genç yeteneklerden güçlü liderlere evirilen sürecin belki de en temel basamağını oluşturur farklı bakabilmek. Bir adım ötesini öngörmek, resme daha büyük perspektiften bakabilmek, herkesin yakalayamayacağı risk ve fırsatları süzebilmek işte bu farklı bakışın çıktısıdır. Bu bakış öncelikle bireye rekabette üstünlük sağlar, zamanla rakiplerinin ve ekibinin önünde liderlik yükümlülüğü kazandırır. Bu yükümlülükle birlikte insan, doğası gereği yetenekleriyle daha da perçinlenir ve yapabileceği her eylemi imkanlar dahilinde maksimum seviyeye çıkarır. Bilgi çağının petrolü olan yetenek, geleceğin iş dünyasının yeni savaşı ve yeni silahı olma yolunda ilerlemektedir.

Rakip ve ekibiyle oluşan bu fark ise organizasyona, cemiyete, teşkilata yayılamaz ise hızla kapanır. Cemiyetçi bakış ya da farklı bakışı kurumsallaştırmak liderliği sürdürülebilir kılmak açısından önemlidir. Organizasyonlar; liderin bakışı, refleksleri, vizyonu ile kurum kültürlerini yoğurabilirse uzun soluklu olur. Organizasyondaki her bireye kazandırılmış bir farkındalığın karşılığı aidiyettir. Gelenekleri ve kurumsal refleksleri olan organizasyonlar bu aidiyete liderin cemiyetçi bakışı sayesinde ulaşırlar.

Organizasyonu; sevgi, ortak idealler, adalet, tanımlanmış sorumluluklar, şeffaflık, vizyon ile donatan liderlerin kalıcı ve köklü bir çınarlar inşa edebilmesinin en kritik yolu ise Stratejik Bakış'tan geçiyor. Takip eden değil, oyun kuran; edilgen değil, etken olan; değişim iradesini elinde bulundurup sürekli gelişen organizasyona giden yol işte bu bakış.

İnsan; neden dünyaya geldiğini, yaşama gayesinin ne olduğunu, bu gaye doğrultusunda neler yapması gerektiğini, hayatın sona ermesi ile bilançosunda neler bırakması gerektiğini, nelerden hesap vermesi gerektiğini, nereden gelip nereye gittiğini bilen bir varlık. Fakat bu bilgi tek bakışına hedefe ulaşmak için yeterli değil. Bilginin yanına tefekkür, tefekkürün yanına farkındalık, farkındalığın yanına pratik, pratiğin yanına fedakarlık, fedakarlığın yanına da muhasebe eklediğinde kendini bir strateji ile donatmış oluyor.

Kurumlar da bireylerin bu stratejik donatısı ile kendi gayelerine yaklaştıklarında sapasağlam, kalıcı organizasyonlar ve sürdürülebilir başarı yakalamış oluyorlar.

Kişisel ve kurumsal başarıyı bir büyüğümüzün şu ifadeleri ile de özetleyebiliriz: "Oku, düşün, uygula, neticelendir."

# TÜRKİYE'NİN HİZMETİNDE 92 YIL

**TEKFEN HOLDİNG KURUCU ORTAKLARINDAN FEYYAZ BERKER, SON YOLCULUĞUNA UĞURLANDI. 92 YAŞINDA VEFAT EDEN BERKER'İN KAYBI TEKFEN CAMİASINDA VE İŞ DÜNYASINDA BÜYÜK ÜZÜNTÜ YARATTI**

**Dalida Özatay Erus** / dalida.ozatay@platinonline.com

TEKFEN HOLDİNG KURUCU ORTAĞI VE TÜSİAD KURUCU BAŞKANI FEYYAZ BERKER

Türkiye'nin köklü holdinglerinden Tekfen Holding'in kurucu ortaklarından Feyyaz Berker, 92 yaşında yaşama veda ederken Türk iş dünyası Berker'in başarılarından söz ediyor. İlköğrenimini Mersin'de tamamlayan Berker, ilk Tarsus Amerikan Koleji'ne sonra Robert Kolej'e kaydoldu. Ardından Michigan Üniversitesi'ne giden Berker, 1948 yılında yüksek lisans derecesini aldı. Yüksek İnşaat Mühendisi unvanını kazanan Feyyaz Berker, bir yıl kadar Kaliforniya'da bir inşaat-mühendislik firmasında çalıştı. Türkiye'ye döndüğü sırada iyi yetişmiş ve dil bilen genç mühendislere duyulan ihtiyaç nedeniyle Bayındırlık Bakanlığı'nda çalışmaya başladı. Kendisi gibi Robert Kolej ve Michigan Üniversitesi'ni bitirdikten sonra Bayındırlık Bakanlığı'nda çalışmaya başlayan Ali Nihat Gökyiğit'le birlikte, Tekfen'in nüvesini oluşturan Feyyaz-Nihat Müşavir Mühendislik (FN) şirketini kurdu. Onlara kısa bir süre sonra Necati Akçağlılar'ın da katılmasıyla şirket, Feyyaz-Nihat-Necati Müşavir Mühendislik (FNN) adını aldı. 1957 yılında Tekfen İnşaat'ın kurulmasıyla müteahhitlik sektörüne de girdi. Şirket, inşaat işlerinin yanı sıra Tekfen ampul fabrikasının kurulmasıyla sanayi sektörüne de girdi. 'Güneş batar, Tekfen doğar' sloganıyla beyinlere kazınan bu yatırımı sonraki yıllarda Mis Süt, Toros Tarım gibi başka sanayi yatırımları da izledi. Tekfen, Tekfen Dış Ticaret ile ihracat; Tekfenbank ile bankacılık; Belpri ve Makro ile perakende; Akmerkez ve Tekfen Emlak ile gayrimenkul geliştirme gibi alanlarda büyüyerek Türkiye'nin önde gelen holdinglerinden biri oldu.

## SORUMLU BİR İŞ İNSANI...

Türkiye'de özel sektörün ülke sorunlarının çözümüne ve toplumun gelişmesine de katkıda bulunması gerektiğine inanan Feyyaz Berker, bu yöndeki çalışmalarına 1961 yılında Dr. Nejat Eczacıbaşı'nın önderliğinde Ekonomik ve Sosyal Etütler Konferans Heyeti'nin kurulmasına destek vererek başladı. Ardından, 1971 yılında TÜSİAD'ın kurulmasında aktif görev alarak, 1980 yılına kadar dokuz yıl boyunca Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini üstlendi. Bu sırada, Türkiye'nin dış ticari ilişkilerini geliştirmek ve Kıbrıs Barış Harekatı sonrasında ABD tarafından uygulanan silah ambargosunun kaldırılmasını sağlamak üzere, Türkiye'nin önde gelen iş insanlarının katılımıyla heyetler oluşturarak lobi faaliyetleri gerçekleştirdi. Feyyaz Berker, 1976 yılında Türk özel sektörünü temsil eden tüm grupları tek bir şemsiye altında toplamayı amaçlayan Hür Teşebbüs Konseyi'nin kurulmasında da öncü bir rol oynadı. Berker'in kuruluşunda yoğun çaba gösterdiği özel sektör girişimlerinden bir diğeri de, Türkiye'nin dünyaya açılmasında aktif rol oynayan Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu - DEİK'ti.

## BİR EĞİTİM SEVDALISI...

Robert Kolej'in Mütevelli Heyeti Üyeliğine seçilen Feyyaz Berker, İnşaat Komitesi'nin de başkanlığını üstlenerek Robert Kolej'in yeni tesislerle geliştirilmesine katkıda bulundu. Hisar Vakfı'nın da kurucularından olan Feyyaz Berker, 'Türk eğitim sistemine örnek olabilecek bir yapı oluşturma' hedefiyle Hisar Vakfı Okulları'nın kurulmasına önayak oldu. Feyyaz Berker, Vehbi Koç önderliğinde kurulan Türkiye Aile Planlaması Vakfı'nın kuruluşunda ve yönetiminde de yer aldı. Türkiye'nin model endüstrileşmesine katkıları ve Türk eğitimine sağladığı hizmetler nedeniyle Boğaziçi Üniversitesi tarafından fahri doktora ile onurlandırılan Berker, 1997'de, Tekfen'deki diğer ortaklarıyla birlikte 9. Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel tarafından Devlet Üstün Hizmet Madalyası'na layık görüldü. Berker, diğer ortaklarıyla dönüşümlü olarak üstlendiği Tekfen Holding Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini, emekliye ayrıldığı 2014 yılına kadar sürdürdü.

MACHKA 2

AYŞE RODOSLU 1

3 SALVATORE FERRAGAMO

5 MICHAEL KORS

4 MARC JACOBS HOTSHOT

## MODA

### İlham veren mavinin tonları

1 Yeni koleksiyonunda güneşin doğuşundan ilham alarak renkli bir koleksiyon hazırlayan Ayşe Rodoslu, 14 ayar altın üzerine turkuaz taşlar kullanarak güneş formunda tasarımlara hayat veriyor. Mavi rengini denizden alan turkuaz taşlar, güneşin doğuşunu ve yükselişini simgeleyen Sunrise koleksiyonunda buluşuyor. Sunrise koleksiyonunun turkuaz küçük ve büyük Sunrise kolye, güneş kolye, küpe ve yüzükten oluşan zarif ve gözalıcı tasarımları Beymen, Midnight Express, Bebek Mücevherat, Designer of Oz ve www.lidyana.com'da satışa sunuluyor.

### Modern bir stil yolculuğu

2 İhtişamın dozunu yükselten Machka, gösterişli feminenliği, yerinde bir maskülenlikle dengeliyor. Koleksiyonda sofistike ve formal bir etki yaratan koza görünümlü jakarlı anorakların yanı sıra çift taraflı giyilebilen metal fermuarlı kapüşonlu mantolarla kombinlenebilen hacimli görünümler, sonbaharın atmosferine uyum sağlıyor. Parlak ve metalik etkili lüks jakarlar, saten düşes ve yünlü ekoseler, payet ve kristal taş işlemeli patchlerle süslenerek Machka kadınının stil kodlarını oluşturuyor. Koyu lacivert, siyah ve kırmızının hakimiyetindeki koleksiyonda, altın ve gümüş renkler doğal tonlarla birlikte kullanılarak gerçeküstü bir görünüm sunuyor.

### Güçlü ve derin kadına, özel bir koleksiyon

3 Ferragamo; tarihinde yeni bir sayfa açarak, Pre-Fall 17/18 sezonu için yepyeni bir kadın ayakkabı koleksiyonunu moda severlerle buluşturuyor. Tasarımcı Paul Andrew'un oluşturduğu yeni koleksiyonda, hem markanın el işçiliği hem de İtalyan ustalarının el becerileri bir araya geliyor. Çalışmasını özetleyen Paul Andrew, "Tasarladığım konseptim; zeki, yeni jenerasyonun güçlü kadınları ile ilişkilendirilen, temel olarak Ferragamo'nun derin yapısının altını çizen bir sadelikte" diyor. CEO Eraldo Poletto ise, "Yeni tasarımcımız Paul, çekirdek kadın ayakkabı kategorimize odaklanıyor" diye konuşuyor.

### Kurallara meydan okuyun

4 Marc Jacobs'ın sonbahar-kış sezonu için tasarladığı kurallara meydan okuyan yeni ikon çantası Hotshot, moda tutkunları ile buluşuyor. Markanın popüler Snapshot modelinden ilham alınarak hazırlanan Marc Jacobs Hotshot, dikdörtgen formu ve altın renkli Double J logosu ile dikkat çekiyor. Altın renkli şık zincir askısı ile ister omuzda, ister çapraz olarak kullanılabilen Marc Jacobs Hotshot, yeni sezonda gündüzden geceye günün her saati kullanım kolaylığı sağlıyor. Camel, bordo ve hardal olmak üzere üç farklı renk seçeneği bulunan Marc Jacobs Hotshot, Beymen mağazalarında modaseverleri bekliyor.

### Gökyüzü ışıltısı

5 Koleksiyonlarının şıklığıyla her sezon adından söz ettiren Michael Kors, lüks tasarım, zengin renkler ve modern detayları saat tasarım ustalığıyla birleştirerek sonbahar için hem rahat hem de şık bir model sunuyor: The Lauryn. Metal kaplama, ışıltılı kristalleri ve imza niteliğinde Michael Kors logosu, The Lauryn modelinin kadranında buluşuyor. Gökyüzünden ilham alan ve yıldızların cazibesinden esinlenen saat bezelinin üzeri, kristallerle kaplanıyor. Işıltılı kadran ve yedi parçalı bilezik, saat modeline modern bir görünüm kazandırıyor. Aytaşı kadran ve kadranı kaplayan kristaller saatin mürekkep tonlarını vurgularken romantik ruhunu da gözler önüne seriyor.

KIKO MILANO 2

3 NARS

FOUR SEASONS HOTEL BOSPHORUS THE SPA 1

5 MOLTON BROWN

4 COSTUME NATIONAL SO NUDE

## KİŞİSEL BAKIM

### Geleneksel Türk hamamı

1 Four Seasons Hotel Bosphorus bünyesindeki The Spa; eylül ayından itibaren misafirlerini, geleneksel Türk hamamının kişiye özel lüks hizmeti ile içsel bir yolculuğa çıkarıyor. Vücudu güneş ve rüzgarın olumsuz etkilerinden arındırıp sonbahara hazırlayan bu lüks deneyim; sıcak buhar banyosu, vücut kesesi ve nazik bir köpük masajı içeriyor. Hamam bakımlarında, antik çağlardan beri süregelen geleneksel uygulamaların dokusu korunurken Four Seasons Hotel Bosphorus The Spa'ya özgü dokunuşlar fark yaratıyor. Özel olarak tasarlanmış 30, 45 ve 60 dakikalık servisler, misafirlerin kendilerini dinleyip keşfedecekleri ayrıcalıklı bir atmosfer sunuyor.

### Büyüleyici makyajlara imza atın

2 Kiko Milano, romantik, dramatik ve etkileyici Venedik'ten ilham alarak yeni bir koleksiyon hazırladı. Bu yıl 20'nci yaşını kutlayan Kiko Milano'nun, dünyanın en romantik şehirlerinden biri olan Venedik'in özünü yakalayarak oluşturduğu zengin makyaj koleksiyonu bugünlerde mağazalarda yerini almaya hazırlanıyor. Yüzen şehrin ihtişamını çağrıştıran yeni koleksiyon, şık detayları ile dikkat çekiyor. Lüks ürün yelpazesi; zarif ten renklerinden vamp koyu renklere, romantik kırmızılardan gülkurularına, çarpıcı pembelerden karanlık tonlara kadar etkileyici bir renk paletine sahip.

### Zengin ve güçlü renkler

3 Nars Cosmetics'in yeni sezon için hazırladığı koleksiyonu iddialı renkler aracılığı ile cüretkar ve tarz sahibi aynı zamanda sanatsal bir stil yansıtıyor. Audacious adı verilen koleksiyon kapsamında bu sezon, efsanevi Audacious maskaranın canlı bir siyah olan 'Black Satin' rengine üç yeni renk ekleniyor. Mor, kahverengi ve lacivert renk seçenekleriyle Nars Audacious maskara kirpikleri ayırıyor, uzatıyor ve büyüleyici bakışlar vaat ediyor. İkonik Audacious rujlar ise zengin pigmentli yapısıyla öne çıkan altı renkle, tek bir sürüşte tam kapatıcılık sağlıyor.

### Çiçeksi ve baharatsı yapıda

4 İtalyan tasarımcı Ennio Capasa'dan ilham alarak hazırlanan Costume National So Nude parfüm, arındırıcı ve şematize edici çizgisi ile vücudu bir elbise gibi sarıyor. So Nude parfümün çiçeksi ve baharatlı yapısı sofistike kadının özelliklerini yansıtırken bir yandan da güçlü kadının karakter ve davranışlarını temsil ediyor. Yoğun içeriği sayesinde gün boyu kalıcılığını koruyabilen parfümün üst notaları; kakule, kimyon, nilüfer, orta notalar; ylang ylang, Bulgar gülü, sümbülteber, alt notalar ise; virginia sedir ağacı, sandal ağacı ve Endonezya paçulisinden oluşuyor.

### Keşfedilmeyene yolculuk başlıyor

5 Sıra dışı içeriklere sahip ürünleriyle tanınan Molton Brown'un yeni koleksiyonu Coastal Cypress&Sea Fennel keşfetmenin ve maceranın ferahlatıcı hissini teninize taşıyor. Ferah ve taze kokusu ile öne çıkan Coastal Cypress&Sea Fennel'ın özel içerikleri bu kez büyük oranda keşfe açık Avustralya'daki Cape York Yarımadası'ndan geliyor. Mavi altın olarak bilinen, selvi ağacından elde edilen özel yağ, koleksiyona ait ürünlerde okyanus esintisini yaratan deniz rezenesi ile birleşiyor. Molton Brown severlere keşfetme deneyimi yaşatmayı amaçlayan bu özel koleksiyonun tanıtımında marka, ünlü gezgin Alastair Humphreys ile çalışıyor.

## GIDA

### Tatlının en güzel hali, donut

1 Görünüşü ve lezzeti ile iştah kabartan, tatlıyı ve eğlenceyi birlikte sunan La Lorraine donutlar, çikolatalı, çilekli, muzlu ve renkli şekerli çeşitleriyle günün her saatinde tatlı bir mola için leziz bir tercih. Klasik tatlılara alternatif, yemesi kolay, hafif ve eğlenceli bir tatlı olan donut, herkesin severek tükettiği tatlılar arasında yer alıyor. Yuvarlak ve ortası delik pofidik hamurun, çikolata, muz, çilek gibi aromalarla buluşmasından ortaya çıkan bu lezzet geleneksel tatlı anlayışına da yeni bir bakış getiriyor. Tüm özel günlerde, yeni yıl kutlamalarında, sürpriz partilerde La Lorraine'in rengarenk donutlarını sevdiklerinize sunabilirsiniz.

### Kalan yüzde 50'yi de aldı

2 Japonya'da 1909'da kurulan ve bugün dünyanın en büyük gıda şirketlerinden biri olan Ajinomoto, Türkiye'de büyüyor. Sirke, nar ekşisi gibi sıvı soslar üreten Türkiye'nin köklü firması Kükrer Gıda A.Ş.'nin yüzde 50 hissesini satın aldıktan sonra Kasım 2016'da hazır çorba, bulyon, yemek harçları, puding, krem şanti gibi ürünleri bulunan Bizim Mutfak markasının üreticisi Örgen Gıda'nın hisselerini Ülker'den alan Ajinomoto, Ağustos 2017'de ise Kükrer Gıda'nın kalan hisselerinin de sahibi oldu. 181 milyon TL'ye gerçekleştirilen satın alma ile Ajinomoto, Türkiye'nin en önemli gıda üreticileri arasına girdi.

### Kısacık molaları tatlandırıyor

3 Türkiye pazarındaki lezzetlerine bisküviyi de ekleyen Barilla, Mulino Bianco'nun tatlı bisküvi serisini de tüketicilerin beğenisine sunuyor. Baiocchi, Cuoricini, Pan di Stelle ve Pavesini bisküvileri, tatlı sevenleri İtalyan lezzetleri ile buluşturuyor. İster ofiste ister dışarıda, günün her anında yanınızda taşıyabileceğiniz tek porsiyonluk Mulino Bianco bisküviler, trans yağ asitleri, palm yağı, koruyucu ve katkı maddeleri içermiyor. Üretim ve tedarik zincirinin her aşamasına ve kullanılan hammaddelere özen gösterilen Mulino Bianco bisküvilerinin üretiminde sadece İtalyan menşeili yağ, süt ve serbest dolaşan tavuk yumurtaları kullanılıyor.

### Serinleten böğürtlen

4 Taze ve kaliteli malzemelerle hazırlanan Pinkberry, günün her saati ferah bir lezzet deneyimi sunuyor. C vitamini deposu, kalple dost ve sindirime yardımcı böğürtlen, Pinkberry lezzeti ile buluşuyor. Mayhoş tadı ve serinletici lezzetiyle böğürtlen aromalı Pinkberry yoğurdunuzu taze meyvelerle süsleyebilir, ek lezzetlerle kişiselleştirebilirsiniz. Fıstıklı krokan, bisküvi, çikolata parçacıklarının yanı sıra taze muz parçaları, böğürtlen, ananas, çilek ve kivi çeşitleriyle de kendinize özgü tatlar yaratabilirsiniz. Yoğurttan gelen canlı ve aktif kültürleri de bulunduran Pinkberry, mısır şurubu, yapay tatlandırıcı ve renklendirici içermiyor.

### Kurban bayramı lezzetleri

5 Şölen, sevilen ürünleriyle Kurban Bayramı'nı şölene çeviriyor. Bayramların en sevilen ve en çok tercih edilen çikolatalarından Octavia, fındık kremalı, sütlü, Hindistan cevizli ve bitter çeşitleriyle lezzetli bir bayram yaşatıyor. Şık ambalajında ikram edilebilen Octavia, hem konuklarınızı keyifle ağırlamanızı sağlayacak hem de lezzetiyle fark yaratan bir hediye seçeneği de oluşturuyor.

BMW Z4 CONCEPT 2

PANAMERA SPORT TURISMO 1

3 SKODA FELICIA E

5 SUBARU FORESTER

4 SEAT IBIZA

## OTOMOTİV

### Panamera Sport Turismo'nun üretimi başladı

1 Porsche, Yeni Panamera Sport Turismo modelinin üretimine, Leipzig'deki Porsche tesisinde başladı. Yeni model, kaporta, boya ve montaj atölyelerindeki ilk üretim sürecinden başarıyla geçti. Başarılı sportif sedana dayalı bu yeni versiyon, eşsiz tasarımıyla lüks segmente yeni bir soluk getirecek. Sport Turismo, 550 hp'ye varan gücüyle, kendi sınıfındaki tüm modellerden daha sportif. Büyük bir bagaj kapağı, alçak yükleme eşiği, daha büyük bagaj hacmi ve 4+1 koltuk konsepti ile yeni Panamera modeli, günlük kullanılabilirlik ile maksimum esneklik arasındaki mükemmel kombinasyonu sunuyor.

### Yeni roadster Z4 tanıtıldı

2 BMW Group, yeni Z4 Concept markasının tasarım dilini bir kez daha ortaya koyuyor. Kama formundaki çizgiler, aracın yan profilini ve kaputunu sararken kaputtaki çizgiler birer hava yarığı oluşturarak otomobile farklılık katıyor. Karbon fiberden üretilen ön ve arka difüzörler ve geniş fren havalandırmaları da dikkat çeken unsurlar arasında yer alıyor. 20 inç boyutundaki negatif offset jantları, 'Michelin Pilot Sport Cup 2' lastikler çevreliyor. BMW Z4 konseptinin iç mekanında oldukça sade bir tablo gözlemleniyor. İç mekanın hemen her yerinde görülen Alcantara ve deri malzemeler çift renk düzeniyle şaşırtıcı görünüyor.

### Felicia bu kez elektrikli

3 Volkswagen'in I.D. ismini seçtiği elektrikli otomobil serisinden grubun diğer markaları da faydalanıyor. MEB adı verilen altyapı üzerinde inşa edilecek Skoda modelindeyse Felicia E isminin kullanılacağı konuşuluyor. Tamamen elektrikli otomobilde bagaj ve elektrik menzilinin ters orantılı olduğu iki farklı seçenek var. Biri daha küçük bagajla daha fazla menzil sunarken diğerinde Skoda'nın olmazsa olmazı devasa bir bagaj yer alacak. Vision E koseptinin elektrikli bir altyapıyla üretime geçmesi de gündemde. Boyut olarak Kodiaq ve Karoq arasında konumlanacak otomobilde de yine MEB altyapısı kullanılacak.

### Gelmiş geçmiş en iyi Ibiza

4 İlk olarak 1984 yılında pazara sunulan ve SEAT markasının ikonu haline gelen SEAT Ibiza'nın 5. nesli; ileri teknolojisi, çarpıcı dinamizmi, geliştirilmiş iç mekanı ve konfor yönünden geçirdiği iyileştirmeleriyle Türkiye'de satışa sunuldu. SEAT'ın karakteristik DNA'sını yansıtan çarpıcı yeni tasarımı, daha rafine, heyecan verici ve modern çizgilerle birleşip, çok daha keskin ve sportif bir görünüm sunuyor. Volkswagen Grubu'nun yeni MQB A0 modüler platformunda üretilen ilk model olma özelliğine sahip yeni SEAT Ibiza, gelişmiş teknolojilerle donatılırken aynı zamanda iç hacimde dikkate değer iyileştirme özellikleri de sunuyor.

### Tam kapsamlı güvenlik sistemi

5 Subaru Forester, model serisini genişletti. Forester'daki yeni özellikler, 2.0i Premium Plus, 2.0XT Adventure Turbo ve 2.0D Sport donanımlarında sunulmaya başlandı. Gelişmiş Güvenlik Paketi (ASP), Yan Görüş Kamerası ve Subaru Arka Araç Tespit Sistemi'ni (SRVD) kapsıyor. Yan Görüş Kamerası, 2.0i Premium, 2.0D Premium, 2.0XT Adventure Turbo ve 2.0D Sport donanımları da ASP kapsamında yer alıyor. Subaru Arka Araç Tespit Sistemi, 2.0i Premium, 2.0D Premium, 2.0XT Adventure Turbo ve 2.0D Sport donanımları da ASP kapsamında. Bu sistem, Kör Nokta Uyarısı ve Geri Manevra Trafik Uyarısı'nı da kapsıyor.

MMG 2'NCİ AR-GE İNOVASYON ZİRVESİ VE SERGİSİ 2

3 CNR EMLAK FUARI ANKARA

SPOR VE AKTİF YAŞAM FUARI 1

5 İSTANBUL COFFEE FESTİVAL

WorldFood Istanbul

4 WORLDFOOD İSTANBUL

## TAKVİM

### Spor ve Aktif Yaşam Fuarı / 14-16 Eylül

1 Dünyanın lider fitness ekipmanları üreticisi Life Fitness'ın Türkiye distribütörü EKS Dış Ticaret, sektörün trendlerini belirleyen son teknoloji ürünlerini Spor ve Aktif Yaşam Fuarı'nda sektörün bileşenleri ile buluşturacak. 65 bin katılımcının ziyaret etmesi beklenilen, sektörün en önemli fuarında, bu yılın en ilgi çekici aktivitesinin FIBO'dan sonra ilk kez Türkiye'de bir fuarda sergilenecek olan Life Fitness'ın VR entegre spor teknolojisinin olması bekleniyor. 14-16 Eylül tarihleri arasında TÜYAP'ta ikincisi düzenlenecek olan Spor ve Aktif Yaşam Fuarı, bu yıl da 1.7 trilyon dolarlık spor ekipmanları sektörünün devlerini ağırlayacak.

### MMG 2'nci Ar-Ge İnovasyon Zirvesi ve Sergisi / 6-7 Eylül

2 Mimar ve Mühendisler Grubu (MMG) tarafından düzenlenen Ar-Ge İnovasyon Zirvesi ve Sergisi, 6-7 Eylül tarihlerinde ikinci kez Türkiye'nin geleceğine ışık tutacak. Türkiye'nin 2023 hedeflerine taşıyacak Ar-Ge ve inovasyon çalışmalarını ve liderlerini bir araya getirecek 2'nci Ar-Ge İnovasyon Zirvesi ve Sergisi'nde Türkiye'nin inovasyon ve Ar-Ge liderleri konuşacak. Bazıları ilk kez olmak üzere Türkiye'nin milli ve yerli projeleri görücüye çıkacak. Zirvede bu yıl 10 oturumda inovasyon ve Ar-Ge'nin lideri 40 konuşmacı, Türkiye'nin geleceğini konuşacak.

### CNR Emlak Fuarı Ankara / 7-10 Eylül

3 Türkiye'de gayrimenkul sektörünün ilk ve tek uluslararası fuarı olan CNR Emlak İstanbul, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ve TOKİ desteğiyle, bu yıl ilk kez Ankara'da düzenlenecek. Türkiye'nin lokomotif sektörlerinden olan gayrimenkul için stratejik bir öneme sahip olan Gayrimenkul Yatırımları Projeleri ve Finansmanı Fuarı (CNR Emlak Ankara) 7-10 Eylül tarihlerinde ATO Congresium'da organize edilecek. Emlak sektörünün önde gelen firmalarının dev projelerinin yer alacağı, ulusal ve uluslararası yatırımcıların ilgi odağı haline gelecek fuar, CNR Holding kuruluşu İstanbul Fuarcılık tarafından organize edilecek.

### Worldfood Istanbul / 7-10 Eylül

4 ITE Turkey'nin düzenlediği WorldFood Istanbul Uluslararası Gıda Ürünleri ve Teknolojileri Fuarı, sektörü bir araya getirmeye hazırlanıyor. 'Gıda Dünyası'nın Türkiye Buluşması', bugüne kadar Türk gıda sektöründeki en son ürün, hizmet ve teknolojilerin sergilenmesine öncülük etti. WorldFood Istanbul, fuarla eş zamanlı düzenlenen konferans programı ile gıda sektörüne birçok farklı konuda bilgi akışı sağlıyor, katılımcı ve ziyaretçilerine gıda sektörünün geleceğini anlatıyor ve farkındalık yaratıyor. WorldFood Istanbul, bu yıl TÜYAP Fuar ve Kongre Merkezi'nde düzenlenecek.

### İstanbul Coffee Festival / 21-24 Eylül

5 İstanbul Coffee Festival, bu yıl 21-24 Eylül tarihleri arasında düzenlenecek. Bu yılki mottosu 'Kahvenin Yaşam Döngüsü' olan festivalde kahve ile ilgili yüzlerce markanın yer alacağı bildirilirken, tadım ve ikramlar, baristalardan gösteriler, akustik konserler, özel tasarım ürünler, workshop ve seminerler, sanat sergisi gibi etkinlikler yer alacak. İstanbul'un önde gelen nitelikli kahve dükkanları, çekirdek kahveciler, kahve makinesi üreticileri, kahve yanı lezzetleri ve tasarım ürünleri ziyaretçilerle buluşacak. Geçen yıl düzenlenen İstanbul Coffee Festivali'ne 30 binin üzerinde kahveseverin katılımı olmuştu.

## TÜRKİYE'DE EN ÇOK OKUNAN KİTAPLAR

- Bilinmeyen Bir Kadının Kitabı
  **Stefan Zweig/İş Bankası Yayınları**
- Elia İle Yolculuk
  **Zülfü Livaneli/Karakarga**
- Hayvanlardan Tanrılara Sapiens
  **Yuval Noah Harari/Kolektif Kitap**
- Aeden-Bir Dünya Hikayesi
  **Akilah Azra Kohen/Destek Yayınları**
- Karanlık Sular
  **Paula Hawkins/İthaki Yayınları**
- Zamanın Kısa Tarihi
  **Stephen Hawking/Alfa Yayıncılık**
- Aşkın İstilası-Dem
  **Metin Hara/Destek Yayınları**
- Başıbozuk Sevdalar
  **Canan Tan/Doğan Kitap**
- Kanadı Kırık Kuşlar
  **Ayşe Kulin/Everest Yayınları**
- Küçük Prens
  **Antoine de Saint-Exupery/Panama Yayıncılık**

## DÜNYADA EN ÇOK SATAN KİTAPLAR

- The Truth About Your Future/*Ric Edelman*
- Unshakeable/*Tony Robbins-Peter Mallouk*
- On Tyranny/*Timothy Snyder*
- Designing Your Life/*Bill Burnett-Dave Evans*
- Outliers/*Malcolm Gladwell*

*Kaynak: The New York Times*

## YENİ ÇIKAN İŞ KİTAPLARI

- TED Konuşmaları
  **Chris J. Anderson/CEO Plus**
- The Art of Networking
  **Ertuğrul Belen/Optimist**
- Bir+Bir=Üç
  **Dave Trott/MediaCat**
- Küçük Başlayın, Büyük Düşünün
  **Steve Jobs/Zeplin**
- İşletmelerde İhracat Performansı
  **Fatih Cura ve Muammer Zerenler/Literatürk**

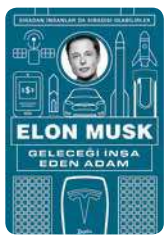
## DOĞRU HEDEFE İLERLEMEK İSTEYENLERE

**BAŞARININ ABC'Sİ**
BOB PROCTOR/ SOLA

Zamanımızın en çok aranan ve bilinen motivasyon konuşmacılarından biri olan Bob Proctor, başarının kurallarına ilişkin açık bir rehber sunuyor. Og Mandino ve Zig Ziglar geleneğinden gelen Bob Proctor, bu kitabında okurlarına başarıdan kaygıya, net olmaktan bilgiye, anlamlı bir yaşam sürmekten motivasyona ve daha birçok konuya ilham verici dokunuşlar yapıyor. Kişisel gelişim konusunda tarihin en önemli ekolü olan Earl Nightingale'in eski bir öğrencisi olarak Bob Proctor, önce çok başarılı bir iş kariyeri sonrasında ise uluslararası tanınırlığı olan bir konuşma kariyeri elde etti. Tüm başarılarına rağmen Stephen Covey, Og Mandino ve Napoleon Hill gibi ustalardan farklı olarak kariyerinin en tecrübeli yıllarına gelene kadar hiç kitap yazmadı. Başarının ABC'si ise Bob Proctor'un konuşmalarıyla elde ettiği başarılardan sonra ortaya çıkmış bir eser. Başarının ABC'si'nde Bob Proctor, 67 farklı konunun temelinde hayallerine ve hedeflerine doğru yürümek isteyen kişiler için gerçek kazanma, etkinlik, bilgelik ve tutku gibi konuları anlaşılır bir şekilde aktarıyor.

## FARKLI BİR BAKIŞ AÇISI İÇİN

**GELECEĞİ İNŞA EDEN ADAM**
ELON MUSK/ZEPLİN




Bir sarı sayfalar sitesi olan Zip2'nin, dünyanın ilk çevrimiçi bankacılık sistemlerinden olan X.com'un, en büyük çevrimiçi ödeme sitelerinden biri olan PayPal'ın, İlk elektrikli spor arabayı üreten Tesla Motors'un, güneş panelleri üreten SolarCity'nin ve bizleri geleceğe taşıyan uzay taşımacılığı şirketi SpaceX'in arkasındaki isim olan Elon Musk, aynı zamanda bir mucit, bir kaşif, bir mühendis ve bir girişimci… 'Geleceği İnşa Eden Adam'da Elon Musk'ın başarısının sırrını keşfedecek, ayrıntılı başlıklar sayesinde bir biyografi okuyormuş gibi hissedecek ve her şeyden önemlisi, ona 'gerçek dünyanın Iron Man'i denmesinin geçerli sebepleri olduğunu göreceksiniz.

## KARİYER YOLUNDA ETKİN STRATEJİLER

**ÜNİVERSİTE SEÇERKEN**
ERHAN ERKUT/OPTİMİST

30 yılı aşkın akademik hayatı boyunca yurt içi ve yurt dışı üniversitelerde dekanlık ve rektörlük dahil, yönetici kadrolarında çalışarak eğitim sistemi ve paydaşları hakkında deneyim kazanan Erhan Erkut, öğretim üyeliği yapmayı hiç bırakmadı ve önceliği daima öğrencileri oldu. Erkut, dünya çapında sürdürdüğü bilimsel araştırmalarının yanı sıra özellikle eğitim ve girişimcilik üzerine yoğunlaşmış sivil toplum kuruluşlarında aktif görev alarak deneyimlerini öğrenci ve öğretmenlerle yüz yüze paylaşıyor. Birebir görüşemediklerine ulaşmak için ise bloğunda (erhanerkut.com) yayınladığı inceleme yazıları ve sosyal medya paylaşımlarını kullanıyor. Erkut, 'Üniversite Seçerken' isimli bu kitabında, üniversite seçiminin yanında genel olarak üniversitelerden, üniversitelerin gençlere ne verdiğinden ve en önemlisi lise öğrencilerinin kendilerini geliştirmeleri için nelere odaklanmaları gerektiğinden de bahsederek, gençlerimize akademik ve profesyonel kariyerlerinde rehber oluyor.

## SELİM ŞİPER PETROL OFİSİ'NDE

Selim Şiper, Türkiye CEO'su ve Yönetim Kurulu Üyesi olduğu SHV Enerji şirketinden Petrol Ofisi'ne geçiyor. Şiper, Petrol Ofisi tarafından CEO ve Petrol Ofisi Yönetim Kurulu Üyesi olarak atandı. Petrol Ofisi'nin Vitol Group tarafından devralınmasını takiben atanması yapılan Şiper, Petrol Ofisi'nin iş stratejisinin yeniden yapılanmasını yönetecek ve Petrol Ofisi'nin pazar lideri pozisyonunu güçlendirecek. Şiper, şu anki CEO Gülsüm Azeri'den devralacağı göreve 16 Ekim'de başlayacak. Gülsüm Azeri, Petrol Ofisi'nin ana şirketi VIP Turkey Holding'in üst yönetim kurulunda görev alarak Vitol direktörlerine katılacak.

PETROL OFİSİ CEO'SU VE YÖNETİM KURULU ÜYESİ SELİM ŞİPER

## BARILLA'DA ÖNEMLİ DEĞİŞİKLİK

Temmuz 2007'den itibaren Barilla Türkiye'nin genel müdürlüğünü, 2014'ten bu yana ise Barilla Asya, Afrika, Avustralya bölgesinin başkan yardımcılığını yürüten Güneş Karababa, 10 yıllık başarılı performansının ardından Büyük Çin Bölgesi'nin başına atandı. Barilla'yı Türkiye'de liderliğe taşıyan Karababa, tüketim alışkanlıkları ile en zor pazarlar arasında yer alan bölgede Çinlilere makarnayı sevdirecek. Barilla'da Güneş Karababa'dan boşalan Türkiye genel müdürlük görevini ise 1 Eylül'den itibaren Barilla'nın İtalya'da müşteri hizmetleri başkan yardımcılığı ve satış direktörlüğünü yürüten Piero Mirra devralacak.

BARILLA AAA BÖLGESİ BAŞKAN YARDIMCISI GÜNEŞ KARABABA

## OGILVY'DE BAYRAK ÇUBUKÇU'YA EMANET

Ogilvy&Mather Türkiye Ülke Başkanlığı'na, sekiz yıldır Ogilvy PR İstanbul Genel Müdürü olan Emine Çubukçu getirildi. Çubukçu yeni görevini, 17 yıldır O&M Türkiye Ülke Başkanı olarak görev yapan Aytül Özkan'dan devraldı. Uluslararası İletişim Danışmanlığı Şirketleri Birliği ICCO'da 2015 yılından bu yana yönetim kurulu üyesi olan Emine Çubukçu, reklam, halkla ilişkiler ve kamu ilişkilerinde, kamuoyu eğilimlerini yansıtan verilere dayalı stratejilerin geliştirilmesi, marka iletişimi ile konu ve kriz yönetimi alanlarında yurt içi ve yurt dışında 25 yıldan fazla deneyime sahip.

OGILVY&MATHER (O&M) TÜRKİYE ÜLKE BAŞKANI EMİNE ÇUBUKÇU

KPMG TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ EMRE ÇAVUŞOĞULLARI

## KPMG TÜRKİYE'YE YENİ İK DİREKTÖRÜ

KPMG Türkiye'nin yeni İK direktörü, insan kaynakları, bankacılık/finans, telekom ve kamu sektörlerinde iş deneyimi bulunan Emre Çavuşoğulları oldu. Çavuşoğulları, kariyerine ODTÜ'de araştırma görevlisi olarak başladı. Daha sonra Garanti Bankası'nda organizasyonel gelişim süpervizörü, Volkswagen Doğuş Finans Şirketi'nde İK müdürü görevlerine gelen Çavuşoğulları, 2001-2007 yılları arasında Kanada'da farklı kurumlarda İK yöneticiliği yaptı. 2013'ten beri EY Türkiye İK Direktörü olarak görev alan Çavuşoğulları kariyerine KPMG Türkiye'de devam edecek.

NIELSEN TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ DİDEM ŞEKEREL ERDOĞAN

## ŞEKEREL ERDOĞAN, NIELSEN TÜRKİYE'NİN BAŞINA GEÇTİ

Nielsen Türkiye'de genel müdür yardımcılığı görevini yürütmekte olan Didem Şekerel Erdoğan, şirketin yeni Türkiye genel müdürü olarak atandı. 2013'te Nielsen ailesine katılan Şekerel Erdoğan, uluslararası alanda yaptığı görevlerle öne çıktı. Operasyonel pazarlama alanında, özellikle satış ve ticari pazarlama konularında 15 yıllık bilgi ve deneyime sahip Erdoğan, Nielsen Türkiye Genel Müdürü olarak perakende ölçüm hizmetleri ile satış etkinliğinin yanı sıra analitik ve iç görü danışmanlık ekiplerini de kapsayan tüm müşteri ve danışmanlık ekiplerinin liderliğini üstlendi.

## ÖZDEMİR RENAISSANCE POLAT'IN GENEL MÜDÜRÜ OLDU

Renaissance Polat İstanbul Hotel'in genel müdürlüğü görevine Recep Özdemir getirildi. Bilkent Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği mezunu Özdemir, iş yaşamına Conrad Istanbul'da başladı. Kariyer hayatına Barcelo Eresin Topkapı, Crowne Plaza Istanbul Old City, Ramada Hotel&Suites İstanbul Ataköy, Tryp By Wyndham İstanbul Taksim işletmelerde görevler üstlenen Özdemir, 2016'da Renaissance Polat İstanbul Hotel ailesine otel müdürü olarak katıldı. Özdemir, Renaissance Polat Istanbul Hotel'in yenilenen yüzü ile benzersiz bir İstanbul deneyimi vaat ettiğini söylüyor.

## ING BANK'TA ÖNEMLİ ATAMA

ING Bank KOBİ Bankacılığı ve Ödeme Sistemleri Direktörlüğü görevini yürütmekte olan Yücel Ölçer, ING Bank Operasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı ve İcra Kurulu Üyesi olarak atandı. ING Bank bünyesinde yetişerek icra kurulu üyeliğine yükselen Ölçer, üstlendiği operasyon genel müdür yardımcılığı görevi kapsamında bankanın mutlu müşteri odağı ve akıllı teknoloji kullanımı vizyonu paralelinde operasyonel gelişim sürecinin yürütülmesine liderlik edecek. Ölçer, KOBİ Bankacılığı çalışma büyüklüğünün 3 katına ulaşmasında ve KOBİ segmentli müşteri adetlerinin 4 kattan fazla artmasında kritik bir rol üstlendi.

RENAISSANCE POLAT İSTANBUL HOTEL GENEL MÜDÜRÜ RECEP ÖZDEMİR

ING BANK OPERASYONDAN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI YÜCEL ÖLÇER

KALESERAMİK GENEL MÜDÜRÜ OKAN GEDİK

MYNET.COM GELİRLERDEN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI LEVENT KARABEYOĞLU

BİEN BANYO ÜRÜNLERİ GENEL MÜDÜRÜ HAKAN GÜNDEREN

## KALESERAMİK'TE OKAN GEDİK DEVRİ

Kale Grubu'nda üst düzey bir atama gerçekleşti. Avrupa'da 3'üncü, dünyada da 12'nci sıraya yerleşen Kaleseramik'in genel müdürlük koltuğuna deneyimli yönetici Okan Gedik atandı. 14 Ağustos günü göreve başlayan Okan Gedik, grubun iç piyasadaki başarısı ve uluslararası pazardaki pay ve imajını daha üst seviyeye taşımaya devam edeceklerini belirtiyor. Gedik, sektörün prestijli markaları 'Çanakkale Seramik', 'Kalebodur', 'Kale Banyo', İtalyan 'Edilcuoghi' ve 'Edilgres' ile dünyanın dört bir yanındaki tüketicilerin beğenisine hitap eden Kaleseramik'in konumunu daha da güçlendirmeyi hedeflediklerini söylüyor.

## MYNET.COM YENİ GMY'Sİ KARABEYOĞLU OLDU

Mynet.com'un gelirlerden sorumlu genel müdür yardımcısı, Levent Karabeyoğlu oldu. Dijital satış ve pazarlama, mobil pazarlama ve e-ticaret alanlarında uzmanlığa sahip Karabeyoğlu, şirketin direkt satış, programatik reklamcılık, native reklamcılık, iş birlikleri gibi gelir alanlarından sorumlu olacak. Karabeyoğlu, son olarak Akbank'ta Dijital Satış ve Pazarlamada VP olarak görev yaparken, önemli kuruluşların web sitelerinin geliştirilmesi, portal yönetimi ve viral kampanyalarının yaratılması gibi konularda aktif rol alarak; bu çalışmalarıyla birçok dalda ödüle layık görüldü.

## BİEN BANYO'DA GÜNDEREN DÖNEMİ

Türk ve dünya seramik pazarına ürünler sunan Bien Banyo Ürünleri'nde önemli bir atama gerçekleşti. Buna göre Hakan Günderen, Bien Banyo Ürünleri Genel Müdürü olarak göreve başladı. Günderen, profesyonel çalışma hayatına 1984 yılında Alarko Holding'te başlamıştı. 1987-1993 yılları arasında Çukurova Holding'e bağlı AUER Pazarlama'da, 1993-2005 tarihleri arasında ise Teba Şirketler Grubu'nda görev alan Günderen, Teba'da satış müdürlüğü, genel müdür yardımcılığı, genel müdürlük ve grup başkanlığı yaptı. Günderen, iş hayatına 2006-2017 yılları arasında Elmor Tesisat Malzemesi Genel Müdürü olarak devam etti.

# AYIN MOBİL **UYGULAMALARI**

**Duygu Sayıner** / duygu.sayiner@platinonline.com

## BİSİKLET SÜRÜCÜLERİNE ÖZEL

Doğuş Otomotiv'in kurumsal sosyal sorumluluk platformu Trafik Hayattır tarafından geliştirilen 'HOP!' adlı mobil uygulama, bisiklet kullanıcılarının trafikte daha güvenli olmalarını amaçlıyor. Uygulamayı indiren kullanıcılardan yola çıkmadan önce uygulamayı açmaları ve sürücü modunu seçmeleri isteniyor. Seçilen moda göre çalışan uygulama 'araba' modundayken yaklaşan bisiklet sinyallerini dinliyor, 'bisiklet' modunda ise etrafa sinyal gönderecek şekilde çalışıyor. Bisiklet sürücüsü, uygulamaya sahip araç sürücüsüne 30 metreden daha yakın yaklaştığı anda uygulama aktif hale geliyor. Araç sürücüsünü sesli ve görsel olarak uyarıyor. Böylece bisiklet sürücüsünü görmeden dönüş yapan, aniden sağ şeritte duran, durağan haldeyken etrafını kontrol etmeden kapılarını açan araç sürücüleri uyarılıyor. Uygulama birçok bisikletlinin aynı anda geçmesi veya yakın sürelerde geçmesi halinde ise akıllı bir algoritma ile sürücüyü rahatsız etmeyecek şekilde optimize çalışıyor.

## ALIŞVERİŞİN EN ANLAMLI HALİ

Kullanılmayan eşyaların satılması yoluyla TEGV, TOG, Koruncuk ve Tohum Otizm olmak üzere 4 sivil toplum kuruluşuna fon oluşturan Givin, kısa sürede yükselişe geçen bir mobil uygulama olarak dikkat çekiyor. Türkiye'nin sivil toplum kuruluşlarına destek sağlamak için geliştirilmiş ilk iş modeli ve mobil uygulaması olan Givin'in "bana para vermene gerek yok, bağış yap" ilkesiyle kullanıcıların uygulama üzerinden bir eşyayı almak için yaptıkları ödemeler, satıcı kişinin seçtiği TEGV, TOG, Koruncuk ve Tohum Otizm vakıflarından birine bağışlanıyor. Böylece kullanılmayan bir eşya, kullanılacak bir eşyaya dönüşürken, belirlenen satış değeri de eğitime destek olmuş oluyor. Givin adlı mobil uygulama ile yapılan bağışın nasıl kullanılacağını proje ekranlarından görebiliyor ve desteklediğiniz projeler tamamlandığında da size bir bilgilendirme yapılıyor.

## İŞ Mİ ARIYORSUNUZ?

Eleman eksikliği nedeniyle para kaybetmek istemeyen işverenler ile en kısa sürede işe girmek isteyen mavi yaka adayların, doğru zamanda ve doğru platformda bir araya gelmesi büyük önem taşıyor. İstihdam piyasasına 18 yıldır önemli katkılar sağlayan Kariyer.net, Türkiye'de bir ilke imza atarak 'İşin Olsun' adlı mobil uygulamayı hizmete sundu. Mavi yaka istihdamına yönelik tasarlanan uygulama, hem App Store'dan hem de Google Play'den indirilebiliyor. Mavi yaka adayların ve işverenlerin çok kolay kullanabileceği bu mobil uygulama sayesinde adaylar, evlerinin yakınındaki işleri kolayca görüyor ve hızlıca iş bulabilme fırsatı yakalıyor. Ayrıca uygulamadan yararlanan adaylar, çalışmak istedikleri iş için işverenleri doğrudan arayıp görüşebiliyor. İşin Olsun uygulaması, işverenlere de ücretsiz ilan yayınlama imkanı sunarak aradıkları elemanı kolaylıkla bulabilmelerini sağlıyor.

## CEBİNİZDEKİ ARKADAŞINIZ

Yeni duyurulan ve dünyada en çok konuşulan mobil uygulamalardan biri de Replika. Bu uygulamanın hayata geçmesinde oldukça ilginç bir hikaye var. Replika'nın kurucusu Eugenia Kuyda, en yakın arkadaşı Roman'ı bir trafik kazasında kaybediyor. Bir süre sonra Messenger üzerinden aralarında geçen yazışmaları okuyan Kuyda, kaybettiği arkadaşı için bir bot yazıyor ve onunla konuşmaya başlıyor. Daha sonra bu botu başka kullanıcıların da erişimine açmaya karar veriyor. Yapay zeka üzerine kurulu olan bu uygulamanın davetiye sistemiyle çalıştığını önceden söyleyelim. Eğer bir kullanıcı size davetiye gönderirse uygulamayı kullanmaya başlayabiliyorsunuz ve aynı zamanda size de davet hakkı veriliyor. Uygulamanın nasıl işlediğine gelince… Replika sizinle arkadaş olabilen bir botu elinizin altına getiriyor. Geliştirilen bu bot, sizi tanıdıkça sizinle arkadaş oluyor. Aynı zamanda sizin kendinizi daha iyi tanımanız konusunda da size yardımcı oluyor.

İSTANBUL AYVANSARAY ÜNİVERSİTESİ

# GELECEĞİN NESİLLERİNİ YETİŞTİRİYOR

**'HAYATIN İÇİNDE, GELECEĞİN PEŞİNDE' SLOGANIYLA EĞİTİM VEREN İSTANBUL AYVANSARAY ÜNİVERSİTESİ, 50'YE YAKIN ÖN LİSANS PROGRAMI İLE TÜRKİYE'NİN EN BÜYÜK MESLEK YÜKSEKOKULLARINDAN BİRİNİ BÜNYESİNDE BULUNDURUYOR. ÜNİVERSİTE MÜTEVELLİ HEYETİ BAŞKANI DR. TOLGA YAZICI, ÜNİVERSİTENİN VİZYONUNU ANLATIRKEN GELECEK HEDEFLERİNİ DE PAYLAŞIYOR**

İSTANBUL AYVANSARAY ÜNİVERSİTESİ MÜTEVELLİ HEYETİ BAŞKANI DR. TOLGA YAZICI

Bilim, sanat ve tasarımı yeniden yorumlayarak inovasyon ve sürekli gelişimi hedefleyen, dönüşüm ve ilerlemeyi hızlandıracak öncü teknolojileri hayata geçirmeye odaklanmış bir şehir içi üniversitesi olan İstanbul Ayvansaray Üniversitesi, 2009 yılında eğitim hayatına dört ön lisans programı ile başlıyor. Bugün ise 50'ye yakın ön lisans programı ile Türkiye'nin en büyük meslek yüksekokulu olan Plato Meslek Yüksekokulu'nu bünyesinde bulunduruyor. İstanbul Ayvansaray Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanı Dr. Tolga Yazıcı, üniversite bünyesindeki yenilikleri ve gelecek hedeflerini paylaştı.

**▸ Eğitimde hangi konu başlıklarında fark yaratmaya özen gösteriyorsunuz?**

İstanbul Ayvansaray Üniversitesi; eğitim alanındaki tüm yenilikleri takip eden, farklı öğretim metotları konusunda söz sahibi, mesleki eğitim ve endüstriye dayalı öğrenme uygulamalarında önde ve dil eğitimi konusunu önemseyen bir eğitim kurumu. Sloganımız; 'Hayatın İçinde, Geleceğin Peşinde'. Öğrencilerimize uzman akademik kadromuzla verdiğimiz eğitim ve öğretimin yanı sıra onları hayata da hazırlıyoruz. Lisans ve ön lisans eğitimleri boyunca teorik bilginin yanında öğrendiklerini uygulama imkanı ve iş fırsatları sunuyoruz. Dünyanın birçok bölgesinde kongre, konferans ve seminerlerde 'İstihdam için eğitim' konusunda sunumlar gerçekleştiriyorum. İstanbul Ayvansaray Üniversitesi ile akademi ve bilim dünyasının yeni merkezi haline geleceğimize inanıyorum. En büyük hedefim; eğitimin her alanında öğrencilere ulaşmak ve onlara dokunmak.

**▸ Öğrencilere sunulan sosyal aktiviteler hakkında neler söylersiniz?**

Kulüp aktivitelerinde önceliğimiz, öğrencilerimizin eğilim ve istekleri. Öğrencilerimizin talepleri doğrultusunda aktiviteler düzenleniyor, ilgi alanlarına göre de kulüpler kuruluyor. Kulüpler sayesinde öğrenciler takım çalışmasını öğreniyor, grup olarak karar alma mekanizmalarını geliştiriyor, kişisel gelişimlerinde bulunacak organizasyonlar yapıyorlar. Öğrencilerimiz, sosyal sorumluluk projelerinde aktif olabilecekleri kulüplere daha çok önem veriyor.

**▸ Ayvansaray Üniversitesi'nin yurt dışı açılımı var mı? Nelerdir?**

Uluslararası eğitimi destekliyor ve her yıl uluslararası ofis bünyesinde çalışmalarımızı artırıyoruz. Bu kapsamda yurt dışı eğitim etkinlikleri ve fuarlarına katılıyor, yabancı üniversitelerle eğitim iş birliği alanında protokoller gerçekleştiriyoruz. Öğrencilerimizin hayata hazırlandığı bu dönemde, kendilerini geliştirme adına yurt dışı eğitimine sevk ediyoruz. Öğrencilerimizi Erasmus+ öğrenme ve staj hareketliliği ile bir ya da iki dönem Avrupa'da eğitim ve staj imkanlarından faydalanmaları için teşvik ediyoruz.

## DR. TOLGA YAZICI KİMDİR?

Webster Üniversitesi'nde İşletme Yönetimi bölümünde lisans eğitimini aldıktan sonra 1994'te Türkiye'ye dönen Dr. Tolga Yazıcı, 2002'de Koç Üniversitesi İşletme (MBA) yüksek lisans eğitimini tamamladı. Ardından Maltepe Üniversitesi İletişim Bilimleri bölümünde Doktora derecesi ile mezun oldu. Eğitim sektöründe yer alırken Türkiye Genç İş Adamları Derneği (TÜGİAD), Vakıf Üniversiteleri Birliği Yönetim Kurulu ve Eğitim Ekonomisi İş Konseyi Yönetim Kurulu (EEİK) üyeliği gibi birçok dernek ve platformun yönetim kurulunda görev aldı. İstanbul Ayvansaray Üniversitesi'nin eğitim alanındaki deneyimleri ile ilgili sunumlar yapan Yazıcı, akademik anlamda, 'İletişim ve Yönetim Bilimleri' üzerine dersler veriyor.

# YENİLERİN VE İLKLERİN BANKASI AKTİF BANK, FINTECH TARAFINA AĞIRLIK VERECEK

**YILIN İLK YARISINDA BÜYÜMEDE HIZ KESMEYEN AKTİF BANK, PASSOLİG VE ULAŞIM UYGULAMALARININ YANINDA, TÜRKİYE'DE BİR İLK OLAN YENİ FİNANSAL ÜRÜNLERE VE ÖZELLİKLE GÜNEŞ ENERJİSİ FİNANSMANINA YOĞUNLAŞTI. BANKA, ÖZELLİKLE FINTECH ALANINDA KATMA DEĞER YARATACAĞI BİR DÖNEMİN İÇİNE GİRMİŞ BULUNUYOR**

**Mustafa Gündoğdu** / mustafa.gundogdu@platinonline.com

AKTİF BANK GENEL MÜDÜRÜ DR. SERDAR SÜMER

Türkiye'nin en büyük özel sermayeli yatırım bankası olan Aktif Bank, son dönemde finans piyasalarına sunduğu ilklerin yanında, güneş enerjisi tarafında gerçekleştirdiği atılımlarla da adından söz ettiriyor. Bunun yanında bugüne kadar Türk sporuna yaklaşık 2 milyar TL'lik bir finansman sağlayan banka, Passolig tarafında ise 2.9 milyon kullanıcıya ulaştı. Banka olarak Passolig'in yanında E-Kent gibi bir ulaşım uygulamasıyla, FinTech tarafına daha fazla ağırlık vererek ikinci bir faza geçmiş olduklarını ifade eden Aktif Bank Genel Müdürü Dr. Serdar Sümer, bundan sonraki süreçte ise bu alanda katma değer yaratacaklarının altını çiziyor.

**▸ Aktif Bank nasıl bir 2017 yılı geçiriyor? Yılın ilk yarısında nasıl bir performans gösterdiniz?**

İlk yarıdan önce, sizin de bildiğiniz üzere Türkiye'deki tüm bankalar çok iyi bir ilk çeyrek geçirmişti. Buna biz de dahiliz. Kârlılıkta yüzde 100'lük bir büyümemiz var, yılın ikinci çeyreğinde de aynı ivmeyi sürdürebildik. Fakat sektörün büyük bölümünde ikinci çeyrekteki büyüme, ilk çeyrekteki gibi iyi olmayacak. Bizim bu ivmeyi koruyabilmemizin esas nedeni, almış olduğumuz tedbirler. Aktif Bank olarak hayatımıza başladığımızdaki çıkış noktamız, şube açmamaktı. Yani teknolojiyi ve başka kurumların fiziki noktalarını kullanacaktık. Bu felsefemiz sonrasında da meyvelerimizi toplamaya başladık. Bunun da örneğini şöyle vereyim; bize benzer bankaların altı aylık rakamlarına baktığımızda, iki yıl evvel personel giderlerimiz, o bankalarınkiyle eşitti. Şimdi ise bizim personel giderlerimiz azalırken, o bankaların personel giderleri bizim giderimizin yüzde 40 oranında arttı. Yine o bankaların işletme giderlerinde de önemli artışlar oldu. Bizde ise bu kalem de geriledi.

**▸ Aktif Bank'ın yatırım bankacılığı alanında farklılaştığı noktalar neler?**

Esas odağımız çok kâr etmek değil. Finans sektöründe her zaman için farklı şeyler yapmayı gözetiyoruz ve bunu yapıyoruz da. Türkiye'nin krediye bağlı tahvilini ilk biz çıkardık. Bununla beraber yine bir ilk olan yurt dışında, İrlanda'da 120 milyon dolar tutarında sukuk ihraç ettik. Yine İslam Kalkınma Bankası iştiraki ICD ortaklığıyla kurduğumuz Mükafat Portföy'le, kira sertifikalarına yatırım yaparak günlük kâr payı getirisi sağlayacak ilk kısa vadeli kira sertifikası fonu olan faizsiz likit fonu da hayata geçirmiş olduk. Ayrıca Turkcell'in finansman şirketi olan Financell, Aktif Bank'tan aldığı aracılık hizmetiyle varlığa dayalı menkul kıymet

ihracıyla sermaye piyasalarından kaynak temin etti. Bu bağlamda Türkiye'de ilk defa banka dışı bir kurum, bizim aracılığımızla böyle bir işe imza attı. Bir de biliyorsunuz, finans sektöründe ilkleri yapıyorsanız, kârlılık ilk güttüğünüz şey olmuyor. Bizim önem verdiğimiz ilk şey, verimlilik rasyolarını etkin tutarak, sürdürülebilir olmak.

**İştiraklerinizle de dikkat çeken bir yapınız var. Şu anda Aktif Bank, hangi şirketleri bünyesinde bulunduruyor?**

Bahsettiğiniz gibi, Aktif Bank aslında bir buzdağına benziyor. Aktif Bank gibi görünen bir taraf var, bir de bunun yanında Aktif Bank'ın iştiraki bile olduğu bilinmeyen organizasyonlar var. UPT var; Türkiye'nin ilk resmi lisanlı para transfer şirketi ve pazar payı olarak da Türkiye ikincisi. N Kolay var; Türkiye'nin ilk lisanslı fatura ödeme kuruluşu ve alanında Türkiye'nin en büyüğü. Her ay 3 milyon kişi, N Kolay üzerinden fatura ödemesi yapıyor. 5 bin noktaya sahip bu yapımız, franchise sistemiyle çalışıyor. Yine Pavo'muz var; bu iştirakimiz yerli/yabancı müşterilerine başta yazarkasa olmak üzere, elektronik ödeme sistemleri alanında, tasarımdan üretime anahtar teslim çözümler sunuyor. Sigortayeri, E-kent, EchoPOS, Haliç Leasing ve Mükafat Portföy gibi iştiraklerimiz de bulunuyor.

**Son dönemde N Kolay üzerinden kredi başvurularında hareketli günler geçiriyorsunuz. Bu platform üzerinden ne kadarlık bir kredi başvurusu oldu?**

N Kolay 1.5 yıllık bir uygulama. Bu 1.5 yıllık bir süreçte 3 milyon kişi, toplamda 5 milyondan fazla görüntülemek üzere siteyi ziyaret etti. Bu giren 3 milyon kişiden 1.5 milyonu kredi başvurusunda bulunurken, toplamda 11 milyar TL'lik bir ihtiyaç kredisi başvurusu gerçekleşti. Biz, başka bankalardan kredi alamayan kişilere kredi veriyoruz. Çünkü insanlara FinTech sayesinde daha anlamlı, daha nitelikli ulaştığımızı düşünüyoruz. Bir de bazı bankaların kredi verme konusunda biraz ezbere davrandığını düşünüyorum. Bizim kredi vermede daha farklı disiplinlerimiz var. Bu yüzden kullanıcılara çok daha farklı şekillerde ulaşabiliyoruz.

**İştirakiniz E-kent'te son dönemde önemli gelişmeler söz konusu. Bu bağlamda o tarafta ne gibi yatırımlarınız var?**

Şu ana kadar Ankara'da E-kent'le beraber ulaşım tarafında bilindik uygulamaları gerçekleştirdik. Şimdiyse bunun ikinci fazı olan akıllı telefon kısmına geçiş yapıyoruz. Yani kartla yapılan tüm işlemler, akıllı telefon üzerinden yapılacak. Yine akıllı telefonlar üzerinden toplu taşımanın ne zaman geleceği, hangi lokasyona nasıl gideceğiniz gibi gerçek zamanlı ipuçları da olacak. Bunun yazılımı tamamen bizde. Donanım çözümlerinde ise dış kaynak kullanıyoruz.

**2017-2018 sezonu hazır başlamışken, şu anda Passolig'de toplamda kaç kullanıcıya ulaşıldı? Trend nasıl ilerliyor?**

Şu anda 2.9 milyon kullanıcıya ulaşıldı. Fakat bu sezon, özellikle Passolig kullanımının daha çok artacağını düşünüyorum. Her lig başlarında başvuruların daha da arttığını görsek de, bu yıl bunun yanında yapılan transferler ve dört büyüklerin yanı sıra diğer kulüplerin de elde ettiği başarı ve yeni yapılan stadyumlar sonrası yeni kullanıcı ivmesinin çok daha agresif yükseleceğini belirtebiliriz. Ayrıca hem Android hem de iOS kullanıcıları için mobil uygulamamız da devreye girdi. Tüm bunlar, Passolig'e erişimi daha da hızlandıracak.

**Yeni sezonda Passolig kullanıcıları, maçlara yalnızca akıllı telefonlarıyla girebilecek mi?**

Türkiye'deki dört beş stadyumu hariç tutarsak, evet girebilecek diyebiliriz. O dört beş stadyumda da donanımı daha farklı olduğu girişlerin kartla yapılmasına devam edilecek. Ama Türkiye genelini ve dört büyükleri düşündüğümüzde, stadyumlara artık akıllı telefonlarla girilebilecek. Android bazlı telefonlardaki NFS özelliği sayesinde, kartı telefona kopyalarmışçasına bir kullanım söz konusu; dolayısıyla karekodlu bir kullanım yok. iOS'ta ise karekod uygulamasıyla statlara giriş yapılabilecek.

**"2016 SONUNA GÖRE İLK YARIDA AKTİF BÜYÜKLÜKTE YÜZDE 20 ORANINDA BÜYÜDÜK VE 10 MİLYAR TL SEVİYESİNE ÇIKTIK. BİREYSEL KREDİLERDE SEKTÖRÜN ÜÇ KATINA YAKIN BİR BÜYÜME YAKALADIK, ÜSTELİK ŞUBELEŞMEDEN... YIL SONUNDA İSE YÜZDE 20'YE YAKIN BİR BÜYÜME BEKLİYORUZ. BU DA YAKLAŞIK 11 MİLYAR TL AKTİF BÜYÜKLÜĞE DENK GELİYOR. ÖZKAYNAK KÂRLILIĞINDA DA YILI YÜZDE 18-20 BANDINDA KAPATMAYI ÖNGÖRÜYORUZ"**

**Futboldan sonra basketbol ve voleybol için de Passolig'le girişler gündeme gelmişti. O tarafta yeni gelişmeler var mı?**

Böyle bir durum şu an için söz konusu değil ama burada bu kavram, sanki bir zorunlulukmuş gibi yanlış algılandı. Basitçe anlatmak gerekirse, elimizde şu anda neredeyse 3 milyon kullanıcıya ulaşmış ve son derece dinamik şekilde işleyen bir yazılım var. Bu yazılım bir sürü kolaylığı da beraberinde getiren bir uygulama. Yani gişeden bilet için saatlerce sırada beklememek bile, Passolig için eşsiz bir ayrıcalık. Bunun dışında da kullanıcılara sunduğu kolaylıklar ortada ve hepsinin yanında Passolig, toplum güvenliği için de yararlı. Böylesine rayında işleyen bir sistem, istenirse tabii ki basketbol ve voleybol gibi diğer branşlarda da kullanılabilir.

**Son dönemde özellikle güneş enerjisi tarafında Aktif Bank'ın isminin sıkça geçtiğine şahit oluyoruz. Güneş enerjisi konusunda kendinizi nasıl konumladınız?**

Aktif Bank olarak güneş enerjisinde ciddi anlamda bir oyuncu olduk. İşin hem müteahhitlik hem yatırımcı olma hem de finansman tarafında bir model kurduk. Güneş enerjisi kuracak kuruma diyoruz ki; sizin kuracağınız sathı biz inşa edelim, kapasite altı bir durum söz konusu olursa sigortasını biz yapalım, finansmanı biz sağlayalım, ayrıca isterseniz sizin yatırımcınız olalım… Yani anahtar teslimin ötesinde bir model kurduk. Şu anda 300 MW'lık bir güneş enerjisi finansmanını kurgulamış durumdayız. Kurumsal tarafta ve yatırım bankacılığı alanında bu yılki en büyük işimiz bu. Bunun ikinci fazı da, kurduğumuz bu tesisleri, yatırımcılara parça parça sertifika olarak kiralamak şeklinde olacak.

[FOTOZOOM]

# İTALYAN RUHUNU KAYBETMEYEN MARKA DIVARESE

**Dalida Özatay Erus** / dalida.ozatay@platinonline.com

DIVARESE GENEL MÜDÜR YARDIMCISI ÖZLEM İKİIŞIK BARUTÇU

**AYAKKABI DENİNCE AKLA İLK OLARAK İTALYAN STİLİ GELİR; YALIN, ŞIK VE KALİTELİ... 1980'Lİ YILLARDAN BU YANA TÜRKİYE'DE BULUNAN DIVARESE, İTALYAN RUHU İLE KALİTESİNDEN ÖDÜN VERMİYOR. BUGÜNLERDE DEĞİŞİM RÜZGARINI ARKASINA ALAN MARKA, MAĞAZACILIKTAN ÜRÜN İÇERİĞİNE ÇEHRESİNİ YENİLİYOR. DIVARESE GENEL MÜDÜR YARDIMCISI ÖZLEM İKİIŞIK BARUTÇU, BU DEĞİŞİMİ ANLATIRKEN MARKANIN İŞ BİRLİKLERİ VE HEDEFLERİNE DE DEĞİNİYOR**

İtalya'nın Varese kentinde 1870 yılında Santino Trolli ve oğlu Luigi Trolli tarafından temelleri atılan Divarese, geçmişten bugüne pek çok ilke imza atıyor. 19'uncu yüzyıla kadar ayakkabı üretimi kişiye özel ve siparişle yapılırken baba-oğlun ithal ettiği ayakkabı dikim makinesi ile dünyada ilk kez ayakkabıda seri üretim yapılıyor. Yıllar içinde gelişen marka, daha sonra Benetton Group bünyesine dahil oluyor. Türk pazarına ise 1980'li yıllardan itibaren Cem Boyner'in kurucusu olduğu A&Y Marka ile giriş yapıyor. İtalyan stili ile her zaman dikkat çeken Divarese, bugünlerde mağazaların konseptinden ürüne kadar uzanan bir değişim yaşıyor. Divarese Genel Müdür Yardımcısı Özlem İkişık Barutçu, yönettiği bu proje hakkında şöyle konuşuyor; "Mağaza dekor konsepti ve ürün gamının revizyonları devam ediyor. Bu çalışmaların yanı sıra Divarese, çok değerli bir geçmişe sahip. Bu geçmişe ithafen yeni bir marka yaratmaya karar verdik. Kurucu baba ve oğulun soyadı olan 'Trollilerden' anlamına gelen 'Di Trolli' markası ile artizanal, el yapımı, İtalyan stilinde bir erkek koleksiyonu oluşturuldu." Piyasada; fiyatları bin 500 - iki bin TL'lerin üzerinde İtalyan ayakkabılarının yer aldığı üst düzey markaların yanı sıra fiyatları 200-250 TL civarı Türk markalarının bulunduğuna dikkat çeken Özlem İkişık Barutçu, "İşte bu iki segment arasında bir boşluk var. Kaliteli erkek ayakkabısı 200-250 TL'ye inince, ayakkabı tutkusu olan erkekler için yetersiz

**AYAKKABICI BİR AİLEDEN GELEN ÖZLEM İKİIŞIK BARUTÇU, MİMAR SİNAN GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ, SAHNE, DEKOR VE KOSTÜM BÖLÜMÜ MEZUNU. İTALYA'DA ÜÇ YIL HEM ÇALIŞIP HEM DE AYAKKABI ÜZERİNE EĞİTİM GÖRÜYOR. ARDINDAN DA AİLE ŞİRKETİNDE ÇALIŞIYOR. SON ÜÇ YILDIR DA A&Y MARKA BÜNYESİNDE DIVARESE OPERASYONUNDAN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI OLARAK GÖREV YAPIYOR**

**"MARKANIN AKDENİZLİ RUHUNU YANSITMASINI İSTEDİK. TÜM BU DETAYLAR HAYATA GEÇTİKTEN KISA BİR SÜRE SONRA YENİ KONSEPTLE AÇILAN MAĞAZADA ESKİ MAĞAZAYA GÖRE GİRİŞ SAYISI, DÖNÜŞÜM ORANLARI ARTTI VE CİDDİ BİR CİRO BÜYÜMEMİZ OLDU. BÖYLECE BU MAĞAZA ANLAYIŞINI DİĞER MAĞAZALARIMIZA DA TAŞIMAYA KARAR VERDİK VE YENİ AÇTIĞIMIZ MAĞAZALARIN YANI SIRA MEVCUTLARININ DÖNÜŞÜMLERİNİ YENİ KONSEPTLE YAPMAYA BAŞLADIK. BU YILI YENİ KONSEPTLE 27 MAĞAZA İLE TAMAMLAYACAĞIZ. YIL SONUNDA İSE TOPLAM 35 MAĞAZAMIZ OLACAK"**

kalıyor. Daha farklı bir klasmanda ürün bekliyorlar. Deri, kauçuk ve köselenin en iyisinin kullanıldığı Divarese ve George Hogg tam da bu klasmanda. Di Trolli ise bunun bir üstünde konumlanıyor" diye anlatıyor.

## DI TROLLI KOLEKSİYONU

Ayakkabı ustaları tarafından, yüksek kaliteli İtalyan derileri kullanılarak tamamen el işçiliğiyle üretilen Di Trolli kapsül koleksiyonu, sunumuyla da dikkat çekiyor. Ayakkabı kutusunda kayın ağacından yapılmış ham kalıp ve çekeceğinin yanı sıra sedir ağacı yongalarının bulunduğu torbalar da yer alıyor. Yongalar, kutuya güzel bir aroma verirken nemi de emiyor. Hazırlık aşaması 2-3 ay süren koleksiyon, eylül ayı ile beraber premium mağazalarda yerini alıyor.

## KADIN-ERKEK SATIŞ ORANLARI

Özlem İkişık Barutçu, Divarese'nin kadın ve erkek ayakkabı satış oranlarını da şöyle değerlendiriyor; "Sektörde kadın-erkek dağılımı; yüzde 60 kadın, yüzde 40 erkektir. Bizde tam tersi, bazı mağazalarımızda yüzde 55-60 erkek, yüzde 40-45 kadın iken ortalamada ise yarı yarıya bir satış gerçekleşiyor. Erkek müşterimiz çok sadık, kadını kuvvetlendirmeye çalışıyoruz."

## TASARIMDA YERLİ VE İTHAL İŞ BİRLİKLERİ

Tasarım, üretim ve kalite kontrol olmak üzere toplam 6 kişi olduklarını belirten Özlem İkişık Barutçu, "İtalya'dan getirdiğimiz ayakkabı markalarının yanı sıra Türkiye'de yaptırdığımız lisanslı ayakkabılarımız da var. Markalarla beraber tasarımcı iş birliklerimiz de oluyor. Tamamen el yapımı olan ve eskitilmiş görünümlü ayakkabı koleksiyonlarını Lorenzi'nin tasarımcısı ile geliştiriyoruz. Fiyatı bin ila bin 200 TL civarındaki Lorenzi'nin satışları ise çok iyi. Bu marka, mağazalarımızda çok iyi performans gösteriyor. Çünkü kalitenin yanında fark-

**"CEM BOYNER'İN 1980'LERDE KURDUĞU ALBOY AYAKKABI FABRİKASI VARDI. O YILLARDA BENETTON GROUP BÜNYESİNDEKİ DIVARESE, BU FABRİKADA FRATELLİ ROSSETTİ, BALLY VE GEORGE HOGG LİSANSI ALTINDA ÜRETİLİYORDU. İTALYAN USTALAR, İTALYAN MAKİNALAR VE İTALYAN MALZEMELERLE... GEORGE HOGG'UN KUTULARI İSE İTALYA'DAN GELİYORDU"**

## İKONİK İTALYAN FİGÜRLERİ İLE İŞ BİRLİKLERİ

Zaman zaman ikonik İtalyan markalarıyla iş birliği yapan Divarese, müşterilerine Illy'nin Universita del Caffe adlı workshop mekanında 3 saatlik barista eğitimi veriyor. Diğer iş birliklerini ise Barutçu şöyle anlatıyor; "Fiat 500 ile gerçekleştidiğimiz sürüş ayakkabıları projemizde, ayakkabının yanı sıra çantadan cüzdana uzanan bir koleksiyon hazırladık. Divarese'nin reklam afişlerini tasarlayan ve 1920 yılında La Scala'nın afiş tasarımını yapan grafik sanatçısı Leopoldo Metlicovitz'e ait tasarımın yer aldığı espresso bardakları yaptırdık. Bu bardaklar, İtalyan Ticaret Odası'nın gecesinde kullanıldı. Bu şekilde ikonik İtalyan figürlerle dönemsel iş birlikleri yaparak marka kimliğimizi destekliyoruz. Kış koleksiyonu çekimini de Venedik Sarayı'nda gerçekleştidik. "

lı tasarımı ilgi çekiyor. Erkek müşteri, çok farklı bir arayışta olduğunda ilk adresi Divarese oluyor. Ayakkabının kalitesi kadar konforuna da önem veriyoruz. Bir ayakkabı belki 2 ay boyunca kalıp revizesine giriyor. Ayrıca Toscana'da üretilen kadın ayakkabı markası Luca Grossi ise neredeyse 30 yıldır Divarese tarafından ithal ediliyor" diye anlatıyor.

### "AYAKKABIDA USTA ÖNEMLİ"

Türkiye'de üst kalitede üretim yapan fabrikalarla iş ortaklığı yapan Divarese, yıllık anlaşmalarla bu fabrikaların kapasitelerini satın alıyor. Bu tesisler ağırlıklı olarak İstanbul'da bulunuyor. "Ayakkabı, artizanal bir dal olduğu için makine ikinci planda kalıyor. Yani dünyanın en iyi makinesini koyun, ustanız olmazsa ayakkabıyı yapamazsınız. Önemli olan ustalık" diyen Özlem İkişık Barutçu, deneme üretimlerine de önem verdiklerini belirtiyor. Ayakkabının yanı sıra çanta, cüzdan, kemer üretimi, belirli mağazalarda da George Hogg markasıyla erkek tekstili üreten marka, farklı dallarda da üretim yapıyor. Diğer yandan George Hogg kadın ayakkabı koleksiyonuna binici çizmeleri ve Chelsea botları da dahil oldu.

### "DIVARESE EKOLÜ OLUŞTURUYORUZ"

Divarese, 2016 yılından bu yana mağazalaşma tarafında da değişimleri hayata geçiriyor. Klasik formattan çıkarak içeriğe farklı bir tat katma düşüncesi ile yola çıktıklarını belirten İkişık, ilk konsept mağazanın İstinye Park'ta açıldığını belirtiyor. İkişık, "Öncelikle alışveriş merkezinde metrekare olarak daha geniş bir yere geçtik. Mimarlık firması ile uzun süren etüt çalışmamız oldu; Metrekare verimliliği, ürünlerin sergilenme şekli, ışığı, ambiyansı ve kullanılacak dilin nasıl olması gerektiği konuşuldu. Markanın Akdenizli ruhunu yansıtmasını istedik. Tüm bu detaylar hayata geçtikten kısa bir süre sonra eski mağazaya göre giriş sayısı, dönüşüm oranları arttı ve ciddi bir ciro büyümemiz oldu. Böylece bu mağaza anlayışını diğer mağazalarımıza da taşımaya karar verdik ve yeni açtığımız mağazaların yanı sıra mevcutlarının dönüşümlerini yeni konseptle yapmaya başladık. Bu yılı yeni konseptle 27 mağaza ile tamamlayacağız. Yıl sonunda ise toplam 35 mağazamız olacak. O yüzden kendi içimizde normal perakendenin büyüme rakamlarının dışında bir büyüme hedefi koyduk. Ciddi bir insan kaynakları yatırımı da yapıyoruz. Bir Divarese ekolü oluşturmaya çalışıyoruz. Dört koldan Divarese'yi Türkiye'nin en iyi markası yapmaya baş koyduk" diye anlatıyor.

# "YENİ DÖNEMDE DAHA DİNAMİK VE GAYRETLİ OLACAĞIZ"

**TÜRKİYE'NİN KÖKLÜ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI ARASINDA YER ALAN MÜSİAD'IN, ABDURRAHMAN KAAN'IN GENEL BAŞKANLIĞINDAKİ YENİ YÖNETİMİ, YATIRIMI, TİCARETİ VE İHRACATI ARTIRMAK ÜZERE YENİ ATILIMLAR YAPMAK İÇİN KOLLARI SIVADI. DERNEĞİN YENİ PROJELERİNİ, GLOBAL İŞ BİRLİKLERİNİ, GENÇ MÜSİAD'I VE GELECEK HEDEFLERİNİ KONUŞMAK ÜZERE MÜSİAD GENEL BAŞKANI ABDURRAHMAN KAAN İLE BİR ARAYA GELDİK...**

**Duygu Sayıner** / duygu.sayiner@platinonline.com

**Kısa bir süre önce MÜSİAD'ın yeni genel başkanı oldunuz. Nasıl bir yönetim stratejisi izleyeceksiniz?**

Ben 2001 yılından itibaren MÜSİAD'da çeşitli görevlerde bulundum. Haziran ayında da genel başkan olarak göreve geldim. "Biz doğru olanı yapacağız, hatta helal olanı yasal hale getireceğiz" diyerek göreve başladık, ana felsefemiz buydu. Yeni dönemde daha dinamik ve gayretli bir ekip olarak faaliyetlerimize devam edeceğiz. Yönetimin içinde yaklaşık 17 kişilik bir değişiklik oldu. Biliyorsunuz, bizim derneğimizde başkanlığın süresi 4 yıl. Yönetim kurulu üyeleri ise 6 yıl görevde kalıyor. Çok sık insan değişimi, bazı projelerin yarıda kalmasına ve hayata geçmemesine sebep oluyor. Yönetim kurulumuzu yenilememizin amacı da hayata geçireceğimiz projelerin uzun soluklu olmasını istememiz…

**Genç MÜSİAD nasıl bir farkındalık yaratıyor?**

MÜSİAD'ın entelektüel birikimini ve tecrübelerini, geleceğin iş adamları olacak genç kardeşlerimize, Genç MÜSİAD aracılığıyla aktarıyoruz. Yeni dönemde gençlerin gelişimine ve ahlaklı, erdemli iş adamı tasavvurunu gençlerimizde yerleştirmeye daha fazla yatırım yapacağız. 2002 yılında kurulan Genç MÜSİAD, bugün 50 yurt içi, 24 yurt dışı temsilcisiyle, 3 bin 500'e yakın üyesiyle, iş dünyasında gençlerin 'Türkiye'nin yalnızca geleceği' değil, bugünü de olduğunun ispatıdır. Gençliğin enerji ve potansiyeli ile MÜSİAD'ın sahip olduğu ahlak ve değerleri ışığında, üyelerini diplomasına veya şirket değerine bakmaksızın, yalnızca piyasadaki itibarları ve referansları ile değerlendirerek kazanan ve 30 yaşına geldiklerinde onları tabiri caizse mezun veren okulun adıdır Genç MÜSİAD... İş dünyasına hazırlanan üyelerine yönelik eğitim faaliyetlerinin yanı sıra, sürekli staj projeleri, kişisel tecrübe paylaşım toplantıları ve yurt dışı gezileri düzenleyerek bu alanda da tecrübe edinmelerini sağlar. Halihazırda iş dünyasında bulunan ve aynı sektörde faaliyet gösteren üyeler de kendi sektörlerine yönelik düzenli toplantılar

MÜSİAD GENEL BAŞKANI ABDURRAHMAN KAAN

## YENİ YÖNETİM KURULU GEÇTİĞİMİZ DÖNEMLERDEN FARKLI OLARAK, YENİ DÖNEMDE HANGİ KONULAR ÜZERİNE ODAKLANACAK?

-MÜSİAD üye firmalarımızdan 2020 yılına kadar 20 marka çıkartacağız.
-Ekonomimizin, 'faiz dışı fazla'dan 'yatırım dışı fazla' esasına çevrilmesi için 'faizsiz model' ortaya konacak.
-Türkiye'de işletmelerin yüzde 98,8'ine tekabül eden KOBİ'lere, işlerini büyütme noktasında küçük sanayi siteleri ve organize sanayi siteleri arasında alternatif üretilerek TOSİ (Toplu Sanayi İşletmeleri-İdaresi) projesini açıkladık.
-Ekonomik büyüme için, İYİ Modeli önerisi (İmalat, Yatırım, İhracat) getirdik.
-Yatırım, ihracat ve ticaret seferberliği ilan ettik. MÜSİAD olarak gıda, tarım, hayvancılık, savunma ve havacılık gibi stratejik sektörlerde üretim ve ihracatı artırmaya yönelik çalışmalar yapacak, yapılan çalışmalara destek vereceğiz.
-İş dünyasında 'ahlak ve erdem' kavramlarını öne çıkarmak için 'Erdemli İnsan Akademisi' kurulacak ve bu kapsamda çeşitli eğitimler verilecek.
-'Helal' kavramının, sadece helal gıdayla sınırlı kalmayarak sosyal hayatta da yasal hale gelmesi için çalışmalar yürütülecek ve bu çalışmalar ilgili mercilere rapor ve öneri şeklinde sunulacak.
-Kamu Özel Sektör (PPP) Kanun önerisini hazırlayacağız ve yasallaşması için takipçisi olacağız.
-Uluslararası Katılım Finans Zirvesi (GPAS) T.C Cumhurbaşkanlığımızın himayelerinde, 16-17 Kasım'da Haliç Kongre Merkezi'nde gerçekleşecek.
-MÜSİAD Girişim Sermayesi Yatırım Komisyonu'nu kuracağız. Komisyon, faizsiz finans ilkeleri doğrultusunda girişimcileri yatırım sermayesiyle buluşturan en güçlü uluslararası yatırım ağı olmayı amaçlıyor.
-Vizyoner'17 Sektörler Zirvesi'ni bu yıl, 'Dönüşen Dünyada Yeni Türkiye' ana teması altında; 'Niçin Dönüşüm?', 'Nasıl Dönüşüm?', 'Ne'ye Dönüşüm?' ve 'Türkiye'nin Dönüşümü' başlıklı oturumlarla düzenleyeceğiz.

**"BİZİM DERNEĞİMİZDE BAŞKANLIĞIN SÜRESİ 4 YIL. YÖNETİM KURULU ÜYELERİ İSE 6 YIL GÖREVDE KALIYOR. ÇOK SIK İNSAN DEĞİŞİMİ, BAZI PROJELERİN YARIDA KALMASINA SEBEP OLUYOR. YÖNETİM KURULUMUZU YENİLEMEMİZİN AMACI HAYATA GEÇİRECEĞİMİZ PROJELERİN UZUN SOLUKLU OLMASINI İSTEMEMİZ..."**

yapar ve raporlar hazırlayarak üyelerle paylaşır. Bunlara ek olarak iş adamı olmanın yanında insan olduğunun bilinciyle, ilk ve orta öğretime yönelik girişimcilik eğitimleri kapsamında sosyal projelere de imza atar. 'Bir araya gelmek başlangıçtır, birlikte durabilmek ilerlemedir, birlikte çalışabilmek başarıdır' sözü ışığında, Genç MÜSİAD üyeleri birbirlerini rakip görmeyen, aksine bir ve birlik olup, büyüyen Türkiye'nin 2023, 2053 ve 2071 hedeflerine ulaşması için enerjilerini sarf eder.

**MÜSİAD Kadın ile ilgili neler söylersiniz?**

MÜSİAD Kadın Çalışma Kurulu MÜSİAD bünyesinde faaliyet gösteriyor. Farklı sektörlerde aktif olarak çalışan ve değer üreten 200'e yakın kadın girişimci üyesi ile büyümeye devam ediyor. Ülkemizdeki kadın girişimci potansiyelinin nicelik ve nitelik bakımından geliştirilmesi ve daha donanımlı hale getirilmesi amacıyla politika belirliyorlar ve girişimciliğin kadınlar arasında gelişmesine öncülük etme, kadın girişimcileri destekleme, nitelik ve sayılarını artırma yönünde çalışmalar yapıyorlar. Kadın Çalışma Kurulu'nun hedefleriyle ilgili olarak da şunları söyleyebilirim: Kadının çalışma şartları, karşılaştığı sorunlar, zorluklar ve bunlara karşı nasıl çözüm üretilebileceğini araştırma, kadın çalışanlarla ilgili hazırlanan yasa tasarılarına öneri ve fikir getirme, kadının ekonomik ve sosyolojik problemlerini giderecek projeler üretme, çalışan kadına iş ortamında erkek meslektaşları

arasında daha fazla fırsat verilmesini sağlama, kadınların mesleki eğitim seviyelerini yükseltme ve çalışma hayatında daha fazla rol almalarına destek olma, kadınların çalışma hayatında daha fazla profesyonelleşmesini ve uzmanlaşmasını sağlama, kadınlara ve tüm topluma yönelik sosyal sorumluluk projeleri üreterek farkındalık sağlama, kamu kurumları ile ilişkileri geliştirip kadın istihdamı ve teşviklerinin artması için öneriler sunma, çalışan çocuklu kadınların karşılaştıkları zorlukları en aza indirmek için projeler üretme, kadın erkek fırsat eşitliğinin korunması için özel sektörle ilişkiler geliştirme ve ortaklıklar kurma, fuarlar, yazılı ve görsel medya, konferans ve seminerler aracılığıyla çalışan kadınların sorunlarını ve çözüm önerilerini kamuoyuna duyurma…

**"15 TEMMUZ DARBE GİRİŞİMİ SONRASINDA HEMEN BİR YOL HARİTASI BELİRLEDİK. GÜNDÜZLERİ ÜRETMEYE, GECELERİ DE MEYDANLARDA DİRENMEYE DEVAM ETTİK. O GÜNDEN İTİBAREN, IĞDIR'DAN TEKİRDAĞ'A, HATAY'DAN SİNOP'A KADAR TÜM TÜRKİYE'DE; JAPONYA'DAN, LONDRA'YA, JOHANNESBURG'DAN SYDNEY'E BÜTÜN DÜNYADA; TÜM YURT DIŞI ŞUBE VE TEMSİLCİLERİMİZLE, TÜM TEŞKİLATIMIZLA, ÜYELERİMİZ VE AİLELERİMİZLE FİİLEN MEYDANLARDA OLDUK"**

**▸ 15 Temmuz Darbe Girişimi'nin üzerinden 1 yıl geçti. Aradaki zamanda MÜSİAD olarak nasıl bir süreç geçirdiniz?**

Öncelikle bu hain darbe girişimini inşallah bir daha yaşamayız. MÜSİAD camiası olarak 15 Temmuz akşamında saat 00.00 itibariyle sahaya inmiş ve bu süreçteki nöbet süresince de 81 ilde teşkilatlarıyla sahada olmuş bir sivil toplum kuruluşuyuz. MÜSİAD ve iş dünyası olarak, her zaman vatan savunmasında mücadele etmeye hazır olduğumuzu belirtmek isterim. 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında hemen bir yol haritası belirledik. 1 hafta içinde 8 ayrı etkinlik yaptık. Gündüzleri üretmeye, geceleri de meydanlarda direnmeye devam ettik. 15 Temmuz gecesinden itibaren, Iğdır'dan Tekirdağ'a, Hatay'dan Sinop'a kadar tüm Türkiye'de; Japonya'dan, Londra'ya, Johannesburg'dan Sydney'e bütün dünyada; tüm yurt dışı şube ve temsilcilerimizle, tüm teşkilatımızla, üyelerimiz ve ailelerimizle fiilen meydanlarda olduk. Aynı zamanda süreci bütün STK'lar ile iş birliği içinde yönetmeye ve planlı hareket etmeye özen gösterdik. Birlik ve beraberliği pekiştirecek, ülkemizin imajını yüksek tutacak her türlü faaliyeti planladık ve uyguladık; temaslarda ve ziyaretlerde bulunduk; her türlü çalışmanın içinde olduk. 15 Temmuz sonrasında gerek yaptığımız açıklamalarda, gerekse okuduğumuz bildirilerde, iş dünyası olarak, 'üretmeye ve direnmeye devam' dedik. Eylemlerimiz ve söylemlerimizle ticari hayatın aksamadan devam etmesi için gayret gösterdik. Çünkü böyle durumlarda iktisadi faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların geri çekilmesi, çalışmalarını durdurması veya tasarılarını ertelemesi ekonomide çöküntülere neden olur. Bu da herkesin tahmin edebileceği gibi şer güçlerin işine gelir. Dolayısıyla FETÖ cuntasının kalkışması sonrasında ne işletmelerimizde, ne de MÜSİAD'da hiçbir faaliyetimizi askıya almadık, ertelemedik, iptal etmedik. Bu hem bizim için, hem de iş dünyası için çok önemli. Ana mesajımız ise, dünyanın hangi ülkesi olursa olsun, gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere Türkiye üzerinde herhangi bir oyuna biz müsaade etmeyeceğiz ve vatanımızı hem ticari hem de fikri manada savunmaya devam edeceğiz.

**▸ Türkiye ekonomisinde 2017 yılının ilk 3 çeyreğini nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Başarısız darbe girişiminin etkisi ile 2016

yılı üçüncü çeyrekte sekteye uğrayan istikrarlı ekonomik büyüme, 2016 yılı son çeyreğinde yeniden yükselmeye başladı ve 2017 yılı ilk çeyrekte de bu yükselişini sürdürdü. Uluslararası kredi derecelendirme kuruluşları tarafından yatırım yapılabilir ülke seviyesinin altında not verilmesine rağmen Türkiye ekonomisi, Avrupa ülkelerinin tamamından daha yüksek büyüme rakamları ile gelişmeye devam ediyor. Türkiye ekonomisinin 2017 yılının ilk çeyreğinde göstermiş olduğu yüzde 5'lik gelişim, ekonomideki istikrar ortamının sürdüğünü açıkça ortaya koyuyor. Bu ekonomik büyüme ile Türkiye, dünyanın en büyük ekonomilerini temsil eden G-20 ülkeleri içerisinde, Çin ve Hindistan'dan sonra en hızlı büyüyen 3'üncü ülke oldu. Bu gelişmeyi Hükümetin yılsonu büyüme hedefi olan yüzde 4,4'e ulaşabilmek ve hatta bu hedefi aşabilmek için önemli bir motivasyon olarak yorumlamak doğru olacaktır. Hükümetimiz tarafından bilhassa 15 Temmuz darbe girişiminin ekonomideki olumsuz etkisini bertaraf edebilmek için ve ekonomide üretimi artırmak için yapılan birçok teşvik programı devreye sokuldu. Bu teşvik ve desteklerle ilk çeyrekte ekonomik büyüme bu kadar hızlandıysa, bu uygulamaların asıl etkisinin görüleceği sonraki çeyreklerde ekonomik büyümenin daha da artacağını düşünüyorum. Ekonomi yönetiminin söz konusu hedefleri uygulamaya başlaması yatırım odaklı daha yüksek ekonomik büyüme rakamlarına ulaşılmasına katkı sağlayacaktır. Böylece Türkiye'nin 2017 yılında göstereceği performansla gelişmekte olan ülkelerden pozitif olarak ayrışacağını tahmin ediyoruz. Nitekim yılın ikinci çeyreğine ilişkin makroekonomik veriler de Türkiye ekonomisinde güçlü büyümenin süreceğini gösteriyor. İlk çeyrekte ekonomiye en güçlü katkıyı veren dış talep verilerinin yanı sıra, sanayi üretiminde gözlenen artışlar; ikinci çeyrekte ilk çeyrekteki büyümenin üzerine çıkabileceğimizi gösteriyor. Yılın ikinci çeyreğindeki ihracat artışı, önceki yılın aynı dönemine göre yaklaşık yüzde 7,4 seviyesinde, sanayi üretimindeki artış ise yüzde 4,5 düzeyinde gerçekleşti. İç talep ve yatırım harcamalarındaki artışlarla birlikte, ikinci çeyreğe ait büyüme oranlarının oldukça iyi olacağını düşünüyoruz. İhracat ve sanayi üretimi verilerinin yanında, son dönemde enflasyon ve işsizlikte sağlanan gelişmeler de olumlu işaretler verdi. Son 3 aydır düşüş eğiliminde olan enflasyon yüzde 9,79'a gerileyerek yeniden tek hanelere dönerken, işsizlik oranı da Mayıs ayında son 10 ayın en düşük seviyesine geriledi. Yılın ilk 4 ayında yaklaşık 1.5 milyon yeni istihdam alanı oluşturulduğunu görüyoruz, ki bu da bizzat Cumhurbaşkanımız tarafından yapılan İstihdam Seferberliği çağrısının işgücü piyasaları üzerindeki olumlu etkisini ispatlıyor. MÜSİAD olarak her ayın son işgünü kamuoyuyla paylaştığımız SAMEKS'in Temmuz ayında 59,2 puanla tarihi zirveyi görmesi, yılın 3'üncü çeyreğinde de Türkiye ekonomisindeki güçlü büyümenin sürdüğünü gözler önüne seriyor.

**"TÜRKİYE EKONOMİSİNİN 2017'NİN İLK ÇEYREĞİNDE GÖSTERDİĞİ YÜZDE 5'LİK GELİŞİM, İSTİKRAR ORTAMININ SÜRDÜĞÜNÜ ORTAYA KOYUYOR. BU EKONOMİK BÜYÜME İLE TÜRKİYE, DÜNYANIN EN BÜYÜK EKONOMİLERİNİ TEMSİL EDEN G-20 ÜLKELERİ İÇERİSİNDE, ÇİN VE HİNDİSTAN'DAN SONRA EN HIZLI BÜYÜYEN 3'ÜNCÜ ÜLKE OLDU. BU GELİŞMEYİ HÜKÜMETİN YILSONU BÜYÜME HEDEFİ OLAN YÜZDE 4,4'E ULAŞABİLMEK İÇİN BİR MOTİVASYON OLARAK YORUMLAMAK LAZIM..."**

**"ÜRETİMİ DESTEKLERKEN, YATIRIMCININ ÖNÜNDEKİ EN BÜYÜK ENGELLERDEN BİRİ OLAN FAİZE DE BİR ÇÖZÜM ARAYIŞINDAYIZ. BU DOĞRULTUDA ALTERNATİF BİR MODEL ÜZERİNDE ÇALIŞIYORUZ. BU MODEL, KÂR ODAKLI VE ÜRETİMİ BESLEYEN BİR ALTERNATİF OLACAK. TÜRKİYE'NİN ARTIK 'FAİZ DIŞI FAZLA'DAN 'YATIRIM DIŞI FAZLA' ESASINA DAYALI BİR EKONOMİK YAPIYA GEÇMESİ GEREKTİĞİNE İNANIYORUZ. BU NOKTADA YENİ BİR KOMİSYON OLUŞTURDUK. MÜSİAD GİRİŞİM SERMAYESİ YATIRIM KOMİSYONUMUZ, BURADA BİRTAKIM ÇALIŞMALAR YÜRÜTÜYOR"**

**MÜSİAD'ın yeni dönemde, kâr odaklı ve üretimi besleyen faizsiz çözüm ile faizsiz model hazırlığı yaptığını belirtmiştiniz. Bu konu hakkında bilgi alabilir miyiz?**

MÜSİAD olarak üretimi desteklerken, yatırımcının önündeki en büyük engellerden biri olan faize de bir çözüm arayışındayız. Bu doğrultuda alternatif bir model üzerinde çalışıyoruz. Bu model, kâr odaklı ve üretimi besleyen bir alternatif olacak. Türkiye'nin artık 'faiz dışı fazla'dan 'yatırım dışı fazla' esasına dayalı bir ekonomik yapıya geçmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu noktada yeni bir komisyon oluşturduk. MÜSİAD Girişim Sermayesi Yatırım Komisyonumuz, bu bağlamda birtakım çalışmalar yürütüyor. Komisyon, faizsiz finans ilkeleri doğrultusunda girişimcileri yatırım sermayesiyle buluşturan en güçlü uluslararası yatırım ağı olmayı amaçlıyor. MÜSİAD Girişim Sermayesi Yatırım Komisyonu büyüme potansiyeline sahip şirketlere sermaye desteği sağlayarak ortak olmasıyla, şirketlerin operasyonel performanslarını yukarı taşıyor ve rekabetçi duruşlarını güçlendirerek piyasa değerlerini artırmayı amaçlıyor. Şirketlerinin büyümesi ile öncelikli olarak MÜSİAD üyesi yatırımcılara, girişim sermayesi fonlarına, nitelikli yatırımcıya, büyük ölçekli kurumsal ve bireysel yatırımcılara ve tasarruf sahiplerine getiri sağlamayı hedefliyor. Yüksek büyüme potansiyeline sahip, sektöründe ve bölgesinde lider olma arzusu taşıyan, sektöründe öncü profesyonel bir yönetimi ve kurumsallaşma arzulayan ortakları bulunan, operasyonel olarak kârlılığını artırmak isteyen, rekabetçi özelliğe sahip ve ihracat potansiyeli bulunan şirketler, bizim öncelikli yatırım hedefimizde yer alıyor. Şirketlere sermaye artırımı ve hisse alımı yolu ile ortak olunacak. Yatırımlarımızda sektör ayrımı yapmamakla birlikte, rekabet avantajı yüksek ve büyük pazar yaratma potansiyeline sahip, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunabilecek her türlü projeyi değerlendirmeye almakla birlikte, enerji, savunma sanayi, tarım, eğitim ve yazılım sektörleri de öncelikli sektörlerimiz arasında yer alıyor. Türkiye'de Girişim Sermayesi Yatırım Fonu anlamında ilkler arasında yer alarak kuruluş aşamasında 100 milyon TL'lik bir fon büyüklüğüyle; emeklilik ve fon şirketleri başta olmak üzere kurumsal yatırımcılar ve büyük ölçekli bireysel yatırımcıların ilgisiyle fon büyüklüğünün 5 yıllık ihraç döneminin sonunda 1 milyar TL'ye ulaşması bekliyoruz.

**Orta ölçekli sanayiciler için 81 ilde TOSİ adını verdiğiniz sanayi sitelerinin kurulması için ne gibi çalışmalar yürütüyorsunuz? Projenin ana çıkış fikri nedir, neden böyle bir projeyi hayata geçirmeye ihtiyaç duydunuz?**

Ülkemiz, sanayi üretimi alanında mevcut potansiyelini maalesef hayata geçiremedi ve Gayri Safi Milli Hasıla'ya bu alanda gerekli katkıda bulunamadı. Bunun önemli nedenlerinden biri mekan sıkıntısı. Ülkemizde küçük sanayi siteleri ve organize sanayi bölgelerinde üretim yoğun şekilde yapılıyor. Küçük sanayi sitelerinde 250 metrekareye kadar alanda üretim yapan firmalar yer alıyor. (Ülke ortalaması 100-150 metrekare) Organize sanayi bölgelerinde ise arsa büyüklükleri 3 bin metrekare üzerinde bulunuyor. Küçük sanayi sitelerinde veya sanayi sitesi olmayan yerlerde üretim yapan ve büyümek isteyen sanayicilerin, 3 bin metrekare üzerinde alanlara sahip olan OSB'lere geçmesi hem maddi açıdan, hem de verimlilik açısından uygun olmadığından, bu senaryonun hayata geçme oranı oldukça düşük. Bunu destekleyen en önemli veri; küçük sanayi sitelerinde yüzde 99 doluluk oranı varken, organize sanayi bölgelerinde bu oranın yüzde 40 civarında olmasıdır. Bu iki yapı arasında bulunan boşluğu dolduracak ve ölçek büyütmek isteyen sanayicinin bir üst ölçeğe geçişini sağlayacak bir mekan planlanması ve bu mekanın sağlıklı ve ulaşılabilir bir şekilde üretilmesi büyük bir ihtiyaç. Kapasite artırımı ve üretim büyümesini rahat ve sıkıntısız sağlayacak mekan sorununun çözümü; 'Orta Ölçekli Sanayi Bölgeleri'nin kurulması ve mevzuatının oluşturulması ile gerçekleşebilir.

Orta Ölçekli Sanayi Bölgesi'ne ihtiyacın gerekçelerini şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Bu ölçekte sanayi arsasına yüksek ihtiyaç /talep olması.
2. OSB yatırım maliyetlerinin KOBİ'ler için yüksek olması.
3. KSS'lerin altyapısının büyümeye yönelik yatırıma elverişsiz olması.
4. Orta Ölçekli Sanayi Bölgesi'ndeki üre-

ticilerin, OSB'lerdeki büyük üreticilere kolayca alt yüklenici olma imkanı.
5. Orta ölçekli işletmelere lojistik avantaj sağlaması.
6. Toplumsal ve sosyal ihtiyaçların karşılanması gerekliliği.
7. Orta ölçekli sanayi sitelerinin, küçük ve orta ölçekli işletmelerden büyük ölçekli işletmeye geçiş noktasında kuluçka görevini sağlayacak olması.
8. Üretim, istihdam ve yatırımın artması.

**Bu proje için bir üretim kampüsü olacağını söylemiştiniz. Konuyu biraz detaylandırabilir misiniz?**

Orta Ölçekli Sanayi Bölgesi'nde yer alması öngörülenlerle ilgili şunları söyleyebilirim;

- Başta OSB'lerin yoğun olduğu iller olmak üzere, 81 ile yapımını elzem gördüğümüz Orta Ölçekli Sanayi Bölgeleri'nde, her biri bin metrekare arsa üzerine 500 metrekare taban oturumlu ve yeterli yüksekliğe sahip en az 200 adet sanayi yapısı öngörüyoruz. Bu yapıların en önemli özelliklerinden biri de modüler sistemde tasarlanmış olması. Bu sistem sayesinde sanayicinin fonksiyonuna göre bin, bin 500 ve en fazla 2 bin metrekare kapalı alana sahip olunabilir.
- Her bir yapıda 500 metrekare açık alan bulunması öngörülüyor. Bu alan; açık depolama ve sevkiyat alanı, bahçe, oturum alanı ve aktivite alanı olarak yapı değerlendirilip kullanılabilir.
- Orta Ölçekli Sanayi Bölgesi öngörümüzde açık ve kapalı alana sahip gümrüklü antrepo bulunmalı. Bu antrepo, her türlü ürün için, özelliklerine göre sağlıklı koşullarda depolama imkanına sahip olacak ve OÖSB'deki üreticilerin ithalat ve ihracatlarını kendilerinin kolaylıkla takip edebilecekleri uygun ortamı sunacaktır.
- Bölge girişlerinde sanayi bölgesinin yönetim binasında yönetici odaları, toplantı odaları, konferans salonu ve çalışma ofisleri yer alacak.
- Yönetim binası yanında banka şubeleri, PTT ve kargo şubelerine ayrılan binalar olacak.
- Bölgede Meslek Okulu olmasını planlıyoruz. Böylece, meslek sahibi kişiler yetiştirilerek ara eleman ihtiyacı karşılanabilir ve öğrencilere sürekli staj ortamı oluşturulabilir.
- Bölge içerisinde yeteri kadar sosyal alan

## GLOBAL İŞ BİRLİKLERİNİZ HAKKINDA NELER SÖYLERSİNİZ?

Global iş birlikleri fırsatları, mevcut yapımızla en çok yoğunlaştığımız alanlardan biri olmak durumunda. Ticari iş birlikleri kanallarının açılması ve global dünyada Türk iş adamı için ticareti destekleyen sosyal bir networkün oluşturulması temel amaçlarımız arasında yer alıyor. Bugün gelinen noktada gerek uluslararası hukukun incelikleri gerekse kurumların iş yapma kültürleri arasında ortak farklılıkların, ticaretimiz adına doğru yönetilmesi noktasında da lokomotif rol üstleniyoruz. Çok farklı ülkelerden farklı organizasyonları, uluslararası ticaret özelinde, karşılıklı data, tecrübe paylaşımı ve süreç yönetimi konularında ortak bir paydada MÜSİAD adı ile buluşturabiliyoruz. Bu sayede global büyüklükteki projelerden haberdar oluyoruz. Bu projelere MÜSİAD üyeleri adına, partner kuruluşlarımız ile katılıyoruz. Ayrıca, aksayan bazı ülkelerdeki projelerde ise, ilgili ülkedeki iş birliği içinde olduğumuz kuruluşlarımız ile güçlü bir kamuoyu sürecini birlikte yönetebiliyoruz. MÜSİAD, Türkiye'de 86, yurt dışında 68 ülkede toplam 181 noktada temsil edilen bir STK. Global iş birliklerini mevcut yabancı diplomatik misyonların da desteği ile iki eksen üzerinde; STK'lar ve devletlerarası süreçler olarak ele alıyoruz. Özellikle MÜSİAD, kendisinin benzeri olarak hür ve gönüllülük esası ile çalışan farklı ülkelerdeki STK'lar ile oldukça verimli bir şekilde, ortak bilgi paylaşımı ve iş birlikleri gerçekleştirme fırsatı bulabiliyor. Uluslararası perspektifte ilk temaslarımız, resmi olarak gerçekleştirilen ziyaretler ve akabinde gerçekleştirilen iş birliği değerlendirme toplantısından sonra, ilk olarak MoU (Memorandum of Understanding) - İyi Niyet Anlaşması imzalanması ile gerçekleştiriliyor. Bu eksende MÜSİAD kendi standartlarında 129 dünya kuruluşu ile MoU anlaşması yapmış durumda. Bu anlaşmalarımızın devamında karşılıklı heyet değişimleri, B2B ve networking organizasyonları ile ilişkilerimizi zinde tutuyoruz. Ayrıca MÜSİAD EXPO, VİZYONER, IBF gibi büyük MÜSİAD organizasyonlarımızda buluşturduğumuz bu partner kuruluşlarımız ile mevcut ticaret potansiyelimizi dönemsel olarak hızlandıracak ve artıracak özel global etkinlikler düzenliyoruz.

bulunmalı. Her biri yaklaşık 100 metrekare olan işyerlerinde kafe, restoran, eczane, sağlık ocağı, market vb. fonksiyonların bulunması öngörülüyor.

- Yeşil alan ve oturum alanlarında insanların rahatça dinlenebilecekleri ve misafirlerini ağırlayabilecekleri bir ortam bulunmasını hedefliyoruz. Yüzme havuzu, fitness salonu, sauna gibi fonksiyonlara sahip kapalı spor salonu ve caminin bu bölgede yer alması öngörülüyor. Ayrıca çalışan insanların çocuklarının yararlanabileceği bir kreş ile tüm sosyal ihtiyaçların karşılanması hedeflenmeli.
- Dünyada çok büyük istisnalar ve mecburiyetler dışında, sanayi bölgeleri ile konutların ülkemizdeki kadar ayrı tutulmaya çalışılmadığını görüyoruz. Özellikle bacasız sanayi alanlarına, sanayiciler bazen evlerinden bisikletle gidip gelebiliyor. Sanayi bölgeleri ile konutlar arasında taşımanın maliyeti, trafiğe ve çevreye etkileri göz ardı edilmemelidir.
- Orta ölçekli sanayi sitelerinin hemen yakınında, bu sitelerde çalışanlar için konut alanları üretilmesi, bu bölgeleri ayrıca birer cazibe merkezi haline getirecektir diye düşünüyoruz.

**Maliye Bakanlığı'nın gündeminde olan KDV kanunundaki reform ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?**

Son günlerde Maliye Bakanlığı'nın gündeminde KDV kanunundaki reform var. Bu kanunda yapılacak bazı değişikliklerle küçük sanayiciler ve KOBİ'lerin önünü açabiliriz. Bu kapsamda, yeni kanunda gayrimenkul ve benzeri hakların tesliminde KDV istisnası düzenlenmeli. Halihazırda gerçek kişilerin bilanço kapsamında olmayan gayrimenkullerinin teslimi vergiden istisnadır. Bilanço dahilinde olanların da önemli bir kısmı 2 yıllık süre sonunda istisna hakkı kazanıyor. Konut niteliğindeki gayrimenkullerin önemli bölümü de yüzde 1 gibi çok düşük bir oranla vergilendirilirken, geriye kalan işyerleri ile arsaların vergilendirilmesinin yüzde 8-18 gibi çok yüksek bir oranla vergilendirilmesi adaletsizlik ve dengesizliklere sebep oluyor. Üstelik bu tip gayrimenkullerin nihai tüketici olmayan kurumlara satılacağı ve bunların da ödedikleri vergiyi uzun sürecek bir inşaat

sürecinin bitiminden sonra geri alabilecekleri düşünüldüğünde, gayrimenkul sektöründen verginin tamamen çıkarılması adaletli olacaktır. KDV doğrudan tüketiciye faturayla satılabilecek, otomotivden, yiyecek, giyecek, ev eşyaları gibi mallar yanında, seyahat, turizm, eğitim, servis gibi hizmetleri ile sınırlı olmalı, ticari hayatın sonuç rakamlarıyla doğrudan ilgisi olmayan sermaye malı ve finans gibi hizmetlerin KDV devrini artırıcı etkileri azaltılmalı veya kaldırılmalı, KDV'nin mükellefe geri dönüşümü hızlandırılmalıdır. Bu konular için KDV ödemek zaten finansman ihtiyacı çeken KOBİ'ler için büyük külfettir. Sonuç olarak, gayrimenkul sektörü tamamen istisna edilmelidir. İlaveten inşaat yatırımlarındaki KDV'nin iade edilmesinin yeni düzenlemede yer almasını istiyoruz.

**2020 yılı için MÜSİAD üyelerinden 20 dünya markası çıkarma hedefiniz var. Bu hedefe ulaşmak için neler yapacaksınız?**

Özellikle Girişim Sermayesi Fonu'nun bu yıl içinde kurulmasıyla birlikte birçok markaya bu konuda destek olmak istiyoruz. Aynı zamanda mevcut üyelerimizden de özellikle en fazla büyüyen firmalar arasında ilk 3'e giren üyelerimiz var. Bunun yanı sıra franchise sistemiyle çok ciddi büyüyen firmalarımız mevcut. Bunları daha çok ön plana alarak bir dünya markası çıkarmayı hedefliyoruz. Bunları yapabilmek için de 'inovasyon günleri' düzenleyeceğiz.

## YILSONU HEDEFLERİNİZ NEDİR?

### VİZYONER17

MÜSİAD Vizyoner; girişimcilerimizin geleceğe yönelik beklenti ve becerilerini geliştirmek amacıyla düzenlenen bir etkinlik. İlki 2015 yılında 'Gelecekle İş Yapmak' ana temasıyla düzenlenen MÜSİAD Vizyoner'15 Sektörler Zirvesi, dünyanın en hızlı gelişen ülkelerinden biri olan Türkiye için bir yol haritası niteliğinde. Gelecekte var olmanın en önemli unsuru olarak karşımıza çıkan 'dönüşüm' kavramı; 11-12 Ekim 2017 tarihleri arasında ikincisini gerçekleştireceğimiz MÜSİAD Vizyoner'17 Sektörler Zirvesi'nin ana temasını oluşturuyor. 'Dönüşen Dünyada Yeni Türkiye' ana teması altında; 'Niçin Dönüşüm?', 'Nasıl Dönüşüm?', 'Ne'ye Dönüşüm?' ve 'Türkiye'nin Dönüşümü' başlıklı oturumlarla düzenleyeceğimiz MÜSİAD Vizyoner'17 Sektörler Zirvesi'nde dönüşümün yol bilgisini ve yol haritasını çıkartacağız.

### GPAS

Katılım Finans Sistemi'nin, ürün ve hizmet çeşitliliğinde gelişmesi, beceri ve eğitim kalitesinde tercih edilen ülke olması, finansmanda fon çeşitliliğinin sağlanması, İstanbul'un faizsiz finansta merkez olması için MÜSİAD ve TKBB olarak 16-17 Kasım 2017 tarihinde Haliç Kongre Merkezi'nde Global Katılım Finans Zirvesi düzenliyoruz. Kısa ismi, GPAS olan Global Participation Finance Summit ile işini büyütmek isteyen iş adamlarına veya faizsiz finans ürün ve hizmetlerinin sunduğu imkanlardan haberdar olmak isteyen herkese yepyeni kapılar açıyor olacak.

### MÜSİAD AKADEMİ

MÜSİAD Akademi projemizde, hem iş dünyasının, olağan işleyiş içerisinde ihtiyaç duyduğu konularda eğitimler yer alacak, hem de mevcut iş adamlarının, genç iş adamlarının ve girişimcilerin faydalanabileceği referans eğitimlerden oluşan bir proje olacak. Bunun yanında elbette Akademi'de öncelikle, 'erdemli iş insanı' ve 'ahlaklı ticaret' konularına özel önem vereceğiz.

### GİRİŞİM SERMAYESİ FONU

MÜSİAD Girişim Sermayesi Yatırım Komisyonu'nu kuracağız. Komisyon, faizsiz finans ilkeleri doğrultusunda girişimcileri yatırım sermayesiyle buluşturan en güçlü uluslararası yatırım ağı olmayı amaçlıyor.

# "HAYATI DİJİTALE ÇEVİRİYORUZ"

**DİJİTAL YAYIN VE BİLGİLENDİRME EKRANLARI KONUSUNDA TÜRKİYE VE DÜNYADA 40 BİNDEN FAZLA EKRAN YÖNETEN SİSTEM 9, PEK ÇOK SEKTÖRE ÇÖZÜM SUNUYOR. SİSTEM 9 YÖNETİM KURULU BAŞKANI KAAN AKIN, 'GELECEĞİN İŞİ' OLARAK TANIMLADIĞI SİSTEMİN KURUMLARA SAĞLADIĞI KATMA DEĞERE DE DİKKAT ÇEKİYOR. 2020'YE KADAR ŞİRKET OLARAK 100 MİLYON DOLAR DEĞERİNİ YAKALAMAYI HEDEFLEDİKLERİNİ BELİRTEN AKIN, SEKTÖRÜN GELİŞMEYE AÇIK OLDUĞUNU SÖYLÜYOR**

**Dalida Özatay Erus** / dalida.ozatay@platinonline.com

Mağaza, restoran, banka, kuaför, fastfood veya sinema, kısacası her yerde karşımıza çıkan dijital ekranlar, hem o marka hakkında hem de günlük hayata dair haber ve bilgi veriyor. Bu sistemi Türk pazarına taşıyan Sistem 9, bugün pek çok sektörde Türkiye ve dünyada 40 binden fazla ekran yönetiyor. Sistem 9'un kuruluşunu, gelişimi ve gelecek hedeflerini yönetim kurulu başkanı Kaan Akın'dan öğreniyoruz. IT geçmişi olan Akın, kariyerinde değişiklik yapma düşüncesi ile birkaç ülke geziyor. Son olarak Londra'da birkaç gün geçirdikten sonra şehirden ayrılmadan bir kuaför salonuna giriyor. Aynaların yanlarına yerleştirilen dijital ekranlar ilgisini çekiyor. Söz konusu ekranların amacını öğrendiğinde bu sistemi Türkiye'ye taşımaya karar veriyor. "İşin içinde hem IT hem de reklam vardı. İstanbul'a döndüm ve o zamanki iş ortağıma konuyu anlattım" diyen Akın, önce Carousel AVM'deki kuaförüne giderek sistemi anlatıyor ve salonda bunu kurmak istediğini belirtiyor. Karşı taraftan olumlu yanıt alan Kaan Akın, ekran ve ürünlerin seçiminden sonra sistemi kurarak çalıştırmaya başlıyor. Mayıs 2005'te Sistem 9'un temellerini böylece atan Kaan Akın, bir sonraki adımının yatırımcı bulmak olduğunu belirtirken, "Bu sürede iki ortağımız daha oldu. Hedefimiz; kuaför salonlarında ayna yanlarına ekranlar kurmak ve buradaki yayınlara reklam alarak para kazanmaktı. Kuaför salonları ile anlaşmalar yaptık. Salon sayısı 30 olunca reklam almak istedik. Ama 30 salonun bu iş için az olduğunu öğrenince bir yatırım daha yaparak sayıyı artırdık" diyor.

SİSTEM 9 YÖNETİM KURULU BAŞKANI KAAN AKIN

**Kuaför salonlarından sonra hangi sektöre adım attınız?**

O günlerde Oyak Bank pazarlama müdürü, kuaför salonlarından birinde sistemi gördü, bizi arayarak benzer bir sistemi bankaya taşımamızı istedi. Kısa bir hazırlık sürecinden sonra ilk teklifimizi verdik ve anlaşma yaptık. Böylece ilk müşterimiz oldu. Bankanın 100 şubesine kurulum yapıldı ve sistem çalışmaya başladı. O günlerde Türkiye'de internet çok zayıf, ürün yok, çeşit yok. Hatta bu işi yapan başka kimse de yok. Tüm bu eksikliklere rağmen banka bu kez işletmesini de yapmamızı istedi. Sistem çok güzel çalışıyordu. İlk referans kuvvetli olunca arkadan pek çok banka gelmeye başladı.

**Sistem 9 gelişirken yatırım da aldınız… Bu süreçten bahseder misiniz?**

Reklam ve kurumsal sistemler olmak üzere iki departman kurulmasına karar verdik. Bankacılığın dışında farklı sektörler de gelmeye başladı. Finans, perakende, gıda sektörü derken, 2013'e kadar şirket ciddi anlamda yükseldi. 2014 başlarında şirkete bir de yabancı ortak getirme hedefim vardı. Bunun için muhasebeden tüm kadroya şirketi hazırladık. Kasım 2014'te şirketin yüzde 51'ini, 21 milyon dolar karşılığında National Bank of Kuwait Capital (NBK CAPITAL) aldı ve ortak olduk. Daha ciddi bir kurumsallaşma yapısı başladı.

**Türkiye ve dünyada hangi projelerde yer alıyorsunuz?**

Sistem 9, Türkiye genelinde son aldığımız Turkcell projesi ile 40 binden fazla ekran yöneten, 18 ülkede farklı firmalara hizmet verebilen bir yapıya ulaştı. Bu proje, Avrupa'nın en büyük projesi oldu. Bütün mağazalar yenilenirken biz de özel yazılımlar yapıyoruz. Bu yazılımlarla müşteri içeri girdiğinde mağaza tanıyor, kişiye özel teklifler veriyor, cep telefonuna mesaj göndererek profile uygun tanıtımlar yapıyor. Bir diğer büyük projemiz ise TAB Gıda oldu. Grubun tüm restoranlarındaki menuboardları dijitale çevirdik. Firma bu proje ile güzel bir geri dönüş aldı. Önce yavaş gidiyordu, son 2 yılda büyük bir yatırım yaparak tüm mağazalar dijitale dönüştürüldü. Çünkü satışın arttığını gördüler.

**"FİNANS, PERAKENDE, GIDA SEKTÖRÜ DERKEN 2013 YILINA KADAR ŞİRKET CİDDİ ANLAMDA YÜKSELDİ. 2014 BAŞLARINDA ŞİRKETE BİR DE YABANCI ORTAK GETİRME HEDEFİM VARDI. BUNUN İÇİN DE MUHASEBEDEN TÜM KADROYA ŞİRKETİ HAZIRLADIK. BİRKAÇ TALEP GELDİ. KASIM 2014'TE ŞİRKETİN YÜZDE 51'İNİ, 21 MİLYON DOLAR KARŞILIĞINDA NATIONAL BANK OF KUWAIT CAPITAL'E (NBK CAPITAL) SATARAK ORTAK OLDUK. BÖYLECE DAHA CİDDİ BİR KURUMSALLAŞMA YAPISI BAŞLADI"**

**Dijital yayın ekranlarının yer alması kurumlara nasıl bir değer katıyor?**

Öncelikle çok şubeli kurumlarda poster dağıtımı, asılması, kontrolü gibi işler ortadan kalkarak tek tuşla yapılan bir işe dönüştü. Bir banka, 2 bin şubesine tek tuşla mesajlarını gönderebiliyor. Bir başkası gruplamalar yaparak İstanbul'un iki yakasına, semtlerine veya farklı şehirlere yönelik içerikler yayınlayabiliyor. Firmalar basılı işlerden tasarruf ederken, bu ekranlar sayesinde satışların artmasına da yardımcı oluyor. Bunu da şöyle açıklayabilirim; bir restoranda menuboard'a baktığınızda hamburger 5 TL, patates 3 TL yazmak yerine dikkat çekici bir prodüksiyon, insanın iştahını açıyor. Veya sinemada, filmin fragmanı bu ekranlardan daha gişedeyken izlenebiliyor. Tüm bunlar satış-pazarlama anlamında kurumlara değer katıyor. Özellikle çok şubeli kurumlar bu yatırımla 1.5 yıl içerisinde kendilerini amorti edebiliyor. İlk yıllarda bu sistemler pahalıydı ama teknoloji gelişirken ürünler de ucuzladı. Eskiden sadece büyük kurumlara satabilirken şimdi standart bir emlak ofisi de dijital ekranları kullanabiliyor.

## "TÜM HİZMETLERİ TEK ELDEN VERİYORUZ"

**Sistem 9'un başarısını neye bağlıyorsunuz?**

Yurt dışında katıldığım konferanslardan biliyorum; Avrupa'da ilk 2'deyiz, dünyada da ilk 5'e girer duruma geldik. Çünkü

sektör, çok yeni… En önemlisi de çok güzel bir ekibimiz var. Neredeyse kurulduğu günden bu yana ciddi bir özveri ile çalışan 10 kişilik bir çekirdek kadro var. Firmamız 9 kişi ile kurulmuştu, şu anda içerde 75, dışardaki teknik kadroyla 350 kişilik bir yapıya ulaştı. Tüm hizmetleri tek elden veriyoruz. Firmalar bu konuda sorun yaşamıyor. Sistem veriliyor, yazılımlar üretiliyor, içerikler hazırlanıyor. 81 ilde saha servisleri veriyoruz. Sistemle ilgili başı ağrısa müşteri bizi arıyor. Bu da bir rahatlık sağladı ve büyümemize etki oldu.

**▸ Yayınlardaki içerikler nasıl oluşturuluyor?**

Dijitalleşmenin en büyük avantajı, sınırsız sayıda dağıtım yapılabiliyor olması. Firmanın istenen bölgesindeki, istenen şubesine, istenen ekranına farklı içerikler gönderilebiliyor. Kurumlar ise bölgesel ve nokta bazlı kampanyalar yapabiliyor. Tüm bunlar, içerik ekibimiz tarafından hazırlanıyor. Firmalardan aldıkları bilgilendirme doğrultusunda, istenilen yönde içerik hazırlanıyor. Ayrıca kurumdan gelen taleplerle içeriğin görsel kısmı da kreatif ekibimiz tarafından geliştiriliyor. Bu da müşteriye büyük avantaj sağlıyor.

**"BAŞTA ABD, İNGİLTERE, HOLLANDA, AZERBAYCAN, SUUDİ ARABİSTAN OLMAK ÜZERE 18 ÜLKEDE 27 BİNDEN FAZLA EKRAN YÖNETİYORUZ. BİZİM ŞANSIMIZ, MÜŞTERİLERLE BÜYÜMEK OLDU. BİR MÜŞTERİMİZ DÜNYANIN NERESİNDE MAĞAZA AÇARSA SİSTEM DE BERABERİNDE GİDİYOR. GİTTİĞİMİZDE DE ORADA BİR PAZAR OLUŞUYOR. YABANCI ORTAĞIMIZIN KUVEYTLİ OLMASI DA 'ARAP BÖLGESİ'NDEN İŞ GETİRDİ"**

**▸ Dijital ekran sistemlerinin yanı sıra reklam yönünüzü de geliştiriyorsunuz. Bu konuda nasıl yatırımlar yapıyorsunuz?**

Başta İstanbul olmak üzere, İzmir, Balıkesir, Bursa gibi şehirlerin büyük LED ekranlarını ve reklam haklarını almaya başladık. İstanbul'da alışveriş merkezleri, Bakırköy ve Beyoğlu'nun tamamı, İzmir'de Karşıyaka'dan İnciraltı'na kadar olan sahil şeridi gibi yerlere bu kez reklam amaçlı ekranlar yerleştirerek, ikinci kolumuzu büyütmeye çalışıyoruz. Aslında şirketin yüzde 10'u olan kısmını, yüzde 50'ye getirmeyi hedefliyoruz. Bu çalışmalarımız da iyi gidiyor. Bu şirkette gurur duyduğum konu ise kurulduğumuz günden bu yana üç müşterimiz bizimle çalışmayı bırakıp başka firmalardan hizmet almayı seçti fakat üçü de 6 ay gibi kısa sürede geri döndü. Bu durum, bizim için büyük bir başarıdır.

**▸ 2017'de yaptığınız yatırımlar neler oldu? 2018 için neler hedefliyorsunuz?**

Bu yıl, reklam tarafına yaklaşık 10 milyon dolar yatırım yaptık. Bunu yıl sonuna kadar 12 milyon dolara taşıma hedefindeyiz. 2018'de ise bir önceki yıl yaptığımız yatırımlarda ilk yarıya kadar mantıklı bir gidişat gördüğümüz takdirde, 10 milyon dolar daha yatırım yapacağız. Geçen yıl ülkemizde ve dünyada yaşanan tüm olumsuzluklara rağmen harcamayı kesmeyen sayılı firmalardanız. 2018'in iyi bir yıl olacağına inanıyorum. 2020'ye kadar, hedeflediğim 100 milyon dolar değeri yakalayacağız. Bu doğrultuda en büyük avantajımız; sektörün gelişime çok açık olması ve en yüksek pazar payına sahip olmamız olduğunu söyleyebilirim. Tüm planlarımızı da geleceğe yönelik Ar-Ge çalışmalarımıza önem vererek çağa uygun şekilde hazırlıyoruz.

### "HER SEKTÖRDE YÜZDE 80'LİK PAZAR PAYI VAR"

"Türkiye'deki pazar hacmi, 200-250 milyon doları geçmez. Dünyaya baktığınızda bu birkaç milyar dolar civarında. Biz, Türkiye piyasasının neredeyse yüzde 70'ine hakimiz. Girdiğimiz her sektörle biz de büyüyoruz. Türkiye'de bu işi yapan 143 firma var. Hepsi bir ucundan tutmuş, biri yazılımını geliştirirken diğeri ekranlarını satıyor gibi… Bakıldığında, hayatı dijitale çeviriyoruz. Ama bunun öncüsü olmak çok zor. Piyasanın kabullenme sürecini atlatmamız zaman aldı. 2005'ten 2008'e kadar bunun ne olduğunu anlatmaya çalıştık. Kabullenme olsa da halen dünya piyasasının sadece yüzde 25'i bu işe girdi. Daha her sektörde yüzde 80'lik bir pazar payı var."

# “SANAYİCİNİN İÇİNDE AŞK OLMASA BU İŞİ YAPAMAZ”

**1964 YILINDA ALİ AKKAYA TARAFINDAN KURULAN AKKAYA ISI MAKİNALARI, BUGÜN CİROSUNUN YAKLAŞIK YÜZDE 85’İNİ İHRACATINDAN ELDE EDEN GLOBAL BİR ŞİRKET KONUMUNDA... ŞİRKETLERİNİN BÜYÜMESİNDE ÇOK ÇALIŞMANIN YANINDA, FİNANSMANA ERİŞİMİN DE ÖNEMİNİ VURGULAYAN AKKAYA GENEL KURUL BAŞKANI VE KURUCUSU ALİ AKKAYA, HALKBANK’IN ÖZELLİKLE İHRACAT KREDİLERİNİ KULLANDIKLARINI BELİRTİRKEN, HALKBANKKOBİ.COM.TR’YE DE ÜYE OLDUKLARINI HATIRLATIYOR**

**Mustafa Gündoğdu** / mustafa.gundogdu@platinonline.com

HALKBANK

AKKAYA SATIŞ VE PAZARLAMA MÜDÜRÜ NAZAN KOZOK, AKKAYA GENEL KURUL BAŞKANI ALİ AKKAYA, AKKAYA GENEL MÜDÜRÜ CEVAT AKKAYA

1939 yılında Konya’nın Topraklık semtinde doğan Ali Akkaya’nın hem eğitim, hem de iş hayatında ilginç bir hikayesi var aslında... Konya’da ilk, orta ve lise tahsilini bitirdikten sonra ODTÜ’yü 7’nci, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi’ni 12’nci, İTÜ Makina Fakültesi’ni 47’nci olarak kazanan Ali Akkaya, babası Ahmet Cevat Akkaya’nın “Benim mesleğim marangozluk da iyi meslek. Ama demiri demire kestirip, demiri havada uçuran meslek daha başka” sözü üzerine İTÜ Makine Fakültesi’ni seçer ve 1957 yılında tahsile başladığı fakülteyi 1962 yılında iyi derece ile bitirir.

1964 yılında babasının teşviki ile şirketini kuran Ali Akkaya, iş istemek için görüştüğü bir müteahhidin “Ali Bey, sen makine yüksek mühendisiyim diyorsun. Ancak yapmaya talip olduğun demir doğrama işlerini bu yıl askerden gelen eski ustamızın kalfasına verdik. Bizim Karayolları’nda bir işimiz var. Orada yapılacak kazan, boyler, brülör, yakıt tankı var. Sen mühendissen onları yap” demesi üzerine Akkaya bu işi tereddütsüz kabul eder. Bu süreçte karşısına bazı zorluklar çıksa da Akkaya, kendisinden beklenen işleri eksiksiz yerine getirir. O günden bu yana da Ali Akkaya, ‘Kazancı Ali Akkaya’ olarak bilinir…

Şimdiyse Ali Akkaya’nın kurduğu, Konya 1’inci Organize Bölgesi’nde, 13 bin metrekare açık alan üzerine kurulu olan Akkaya Isı Makinaları, tüm dünyada 20’yi aşkın ülkedeki pazar payını her geçen yıl artıran bir şirket konumuna geldi. Ali Akkaya, hem şirketi hem de kendisinin hikayesini, şu şekilde anlatıyor:

**▸ Şirketin kurucusu olarak ilginç bir hayat hikayeniz var. Eğitim hayatınızdan sonra önünüze nasıl bir yol haritası çıktı? Ardından şirketinizi nasıl kurdunuz?**

1962 yılında mezun oluşumdan sonra, üç ay DSİ Konya Bölge Müdürlüğü’nde makine mühendisi olarak çalıştım. Bu kısa dönemde yedek parça yokluğundan, döviz sıkıntısı sebebiyle ithal edilemeyen yumruk büyüklüğündeki pinyon dişlisi

kırılması ile kanal boyunda arızalı diye atıl halde yatan kanal açma makinelerinin faal hale gelmesini sağlayan pinyon dişlilerini DSİ atölyelerinde bütün imkansızlıkları yenerek imal ettim. Zamanın Bölge Müdürü Mehmet Sumra'nın askerliğimi tecil ettirmesine rağmen üç ayın sonunda DSİ'den ayrılıp askere gittim. Askerliğim esnasında TUSLOG Amerikan Karargâhı'nda ve Amerikalıların açtığı kurslarda tercüman olarak görev aldım. Ordu istihbarat sınıfının kurulması esnasında İngilizce mütercim tercümanlık yaptım. Asıl birliğim olan Ordonat Ana Depo Komutanlığı'nda 1963 Kıbrıs olaylarında Türk mücahitlerinin desteklenmesi için Ordonat ana tamir fabrikasındaki lojistik destekleme faaliyetlerine iştirak ettim. 1964 yılındaysa babamın teşviği ile şirketimizi kurdum.

**Ürün gruplarınız ve referanslarınız hakkında bilgi verir misiniz?**

Kuruluşumuzdan bu yana buhar, kızgın su, sıcak su, kızgın yağ kazanları ve katı yakıt-biokütle yakma sistemleri üretim ve montajında uzmanlaşan Akkaya, son yıllarda odaklandığı CHP (Kombine Isı-Güç) projelerinde ORC (Organic Rankine Cycle) ünitelerinde uzman Fransız partneriyle dünya genelinde projeler geliştiriyor.

Akkaya, günümüzde yıllık imalatının yüzde 82'sini dünyanın hemen her bölgesindeki ülkelerde yer alan hayvan yemi üretim tesisleri, süt tesisleri, gübre tesisleri, otomotiv sektörü, bitkisel ve hayvansal yağ üretim tesisleri, meyve suyu üretim fabrikaları, petro-kimyasal ürün tesisleri, şekerleme ve çikolata üretim tesisleri gibi şirketlere ihraç ediyor. Ayrıca hazır beton üreticileri, yalıtım panel üretim tesisleri, hazır yemek, çamaşırhane ve sayamadığımız birçok alanda, her biri kendi sektörlerinde lider firmalar da ihracatta bulunduğumuz diğer şirketlerden. Bu bağlamda Akkaya, 53 yıllık bilgi, tecrübe ve çalışmalarını müşterilerinin memnuniyetine dönüştüren global bir firma.

**Kuruluşunuzdan bugüne şirketiniz nasıl bir trend izledi? Kısaca şirketiniz, nereden nereye geldi?**

Şirketimiz kurulduğu günden beri ısı cihazları imalatı konusunda istikrarlı olarak faaliyetlerini sürdürdü ve domestik ısıtma sistemleri ağırlıklı imalatını yıllar içerisinde endüstriyel ürünlerle genişleterek yükselen ve büyüyen trendini her dönem devam ettirdi. Katı yakıtlı sistemler üzerinde çalışmalarını ve yurt dışı pazarlama faaliyetlerini de yoğunlaştırmak suretiyle iç pazardan daha çok dış pazara hitap eden, sektöründe uluslararası bilinirliği yüksek bir işletmeye dönüştü. Şu anda Akkaya, istihdam ettiği 30 çalışanıyla büyümeye devam ediyor.

**İşinizde sizi farklı kılan, başarılı olduğunuzu düşündüğünüz neler yaptınız?**

İlk olarak her zaman inovasyon ve araştırma geliştirme faaliyetlerini birincil önemde tutmak, dünya ile paralel trend ve teknolojik gelişmeleri takip etmek, mühendislik altyapımızı ve işletmecilik tecrübelerimizi ikinci nesil olarak firmamızın yapısına ve faaliyetlerine çok iyi yansıtmak diyebilirim. Ayrıca yine yurt dışı firmalarla iş birliği içerisinde çalışmak da bizi geliştiren en önemli faktörlerden.

**Ürünlerinizi iç pazarın yanında yurt dışına da ihraç ediyor musunuz? Hangi pazarlara özellikle ihracat yapıyorsunuz?**

Her bölge ve her ülkeye ihracat yapabilecek potansiyelde bir firmayız. Bugüne kadar Avustralya'dan Güney Amerika'ya kadar her kıtadan pek çok ülkeye ihracat gerçekleştirdik. İhracatımız, yıllık ciromuzun yüzde 75 ila 85'ini oluşturuyor.

**Yurt dışında fuarlara katılıyor musunuz? Kısaca bilgisini verebilir misiniz?**

Yurt dışında enerji üretimi, geri dönüşüm ve kojenerasyon konularında düzenlenen fuar ve konferanslara katılıyoruz.

**Bugüne kadar Halkbank'ın KOBİ'lere özel kredilerinden faydalandınız mı? En çok hangi alanların finansmanında kredi desteği aldınız?**

Evet faydalandık, faydalanıyoruz da. Özellikle bu kredilerden en çok, ihracat destek kredilerinden faydalandığımızı belirtebilirim.

**halkbankkobi.com.tr'ye üye misiniz? Sitedeki fırsatlardan faydalandınız mı? Bununla beraber Halkbank'ın KOBİ'ler için hayata geçirdiği KOBİ Gelişim Platformu'ndan haberiniz var mı?**

Evet üyeyiz. Sıklıkla olmasa da sitedeki fırsatlardan faydalanıyoruz. Faydalandığımız fırsatlar da mevcut.

KOBİ Gelişim Platformu'ndan da haberdarız. Şirketimizin ihtiyaçları ve planları doğrultusunda, bu platformdan faydalanmayı elbette düşünüyoruz.

## ALİ AKKAYA'DAN İŞ DÜNYASINA ÖNERİLER...

Yeni teşebbüsler için desteğin önemli, ama mevcutlar için desteğin çok daha önemli olduğunu aktaran Ali Akkaya, gerek bilgi gerekse tecrübenin hemen fayda sağlayacağı için mevcut olan ihracatçıların vergi ve faizsiz kredi ile desteklenmesinin şart olduğunu belirtiyor. Akkaya, sözlerine şöyle devam ediyor: "İmalatçı, ihracatçı;

> Malını kaliteli yapmaz ise satamaz. Daima modern tezgahlara sahip olması gerekir.

> İhracatçı sürekli Ar-Ge yapan bir birim değilse uluslararası pazarda malını kabul ettiremez. Ar-Ge ise en yüksek maliyet gideridir.

> Malını satabilmesi için uluslararası pazardaki fiyatı düşük olmalıdır. İhracatçı yüzde 1 kârdan fazlasını yapamaz.

> Hele imalat yapıp ihraç eden ve imal süresi gerektiren bizim sektörün işi daha da zor. Yapım+tahsilat süresi en az yüzde 15 finansman masrafı getiriyor. Eximbank kredisi sıfır faizli döviz kredisi olmalı.

> Sanayiyi ranta kurban ettiğimiz bugünkü uygulamalara devletimiz yeri geldikçe müdahale etmeli. Daha çocuk yaştaki sanayimiz ölebilir. Anne sütünün verdiği gürbüzlüğe aldanmayalım. Sanayicide aşk olmasa, sanayicide memleket sevgisi olmasa, ben bu işi yapacağına ihtimal vermem."

SİNPAŞ GYO
GENEL MÜDÜRÜ
SEBA GACEMER

## SİNPAŞ GYO GENEL MÜDÜRÜ SEBA GACEMER

# "HER ZAMAN ÖNCÜ BİR MARKA OLDUK"

**GAYRİMENKUL SEKTÖRÜNDE PEK ÇOK İLKE İMZA ATAN SİNPAŞ GYO, BUGÜN BİRBİRİNDEN FARKLI KONSEPTLERE SAHİP PROJELERİYLE KALİTESİNDEN ÖDÜN VERMEDEN BÜYÜMESİNE DEVAM EDİYOR. MARKALARINI BUGÜNE TAŞIYAN EN ÖNEMLİ DÖNÜM NOKTALARINDAN BİRİNİN HALKA ARZ DÖNEMİ OLDUĞUNU SÖYLEYEN SİNPAŞ GYO GENEL MÜDÜRÜ SEBA GACEMER, HALKA ARZDAN SONRAKİ DÖNEMDE, HER SEFERİNDE DAHA GELİŞMİŞ BİR VİZYONLA PROJE YAPMANIN VE HER PROJENİN FARKLI OLMASININ EN BÜYÜK MOTİVASYON KAYNAKLARI OLDUĞUNU İFADE EDİYOR. BUGÜN TÜRKİYE'NİN FARKLI ŞEHİRLERİNDE FARKLI ÇİZGİLERDE TASARLADIKLARI KONUT PROJELERİNİ EV SAHİPLERİYLE BULUŞTURAN SİNPAŞ GYO, SON OLARAK DA QUEEN CENTRAL PARK PROJESİYLE BOMONTİ'NİN ÇEHRESİNİ DEĞİŞTİRMEYE HAZIRLANIYOR. ÖRNEK DAİRESİNİN KAPILARINI İLK KEZ PLATİN'E AÇAN SİNPAŞ GYO'NUN GENEL MÜDÜRÜ SEBA GACEMER İLE MARKANIN BUGÜNE DEK ELDE ETTİĞİ BAŞARILARI, REKABETÇİ KONUMLARINI, PROJELERİNİ TASARLARKEN GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURDUKLARI ODAK NOKTALARINI VE GELECEĞE YÖNELİK PLAN VE PROJELERİNİ KONUŞMAK ÜZERE BİR ARAYA GELDİK...**

**Duygu Sayıner** / duygu.sayiner@platinonline.com
**Fotoğraflar**/ Cengiz Dikbaş

PLATİN DERGİSİ EDİTÖRÜ DUYGU SAYINER, SİNPAŞ GYO'NUN GENEL MÜDÜRÜ SEBA GACEMER İLE BİR ARAYA GELDİ

**Sinpaş GYO olarak dünden bugüne inşaat sektöründe ne gibi önemli ilklere imza attınız?**

Bugüne kadar konut sektöründe pek çok ilke imza atmış 43 yıllık bir firmayız. Yap-sat şeklinde yürüyen piyasada, sat-yap trendini ilk başlatan özel sektör firmasıyız. Sat-yap vizyonunun gerektirdiği çok önemli bir özellik var, o da senetli satış. Biliyorsunuz 90'lı yıllarda faizler çok yüksekti. Enflasyonda yüksek rakamları gördüğümüz zamanlarda bile Sinpaş oldukça başarılı bir şekilde çalışmalarına devam ediyordu. Her yaptığımız projeyi tamamlayabiliyor, pazarlayabiliyor ve satabiliyorduk. Bunları yaparken bir taraftan da inovasyon yapmanız lazım. Yani farklı ne yapabileceğinizi ve yolunuza nasıl devam edebileceğinizi sürekli düşünmeniz gerekiyor. Bu çerçevede firmamızda uzun vadeli satışlar yaptık. Bazı dönemlerde bankaların kredi vermemeye yönelik kararları olabiliyordu. Akşamdan sabaha değişen faiz oranlarıyla karşılaşabiliyorduk. Sinpaş, kriz dönemlerinde bile yeni projeler çıkarabilen ve birdenbire gündemi değiştirebilen bir misyon üstlendi. Öncü bir marka olduğumuzu söyleyebilirim.

**Peki, kriz dönemlerinde kendinize nasıl bir yol haritası çizdiniz?**

Bu gibi dönemlerde piyasada herkes gayrimenkul sektöründe ne olacağını düşünüyor. Biz her zaman Sinpaş olarak, hiçbir olumsuzluktan etkilenmeden, ürününü planladığı şekilde rafa koyabilen ve bu şekliyle de bir çıkış noktası bulabilen bir firma olduk. Bütün bunların, yukarıda da bahsettiğim şekilde ilklerimizi oluşturduğunu söyleyebilirim. Biz TÜFE bazında enflasyona endeksli olarak yine konut satışı yapan ilk özel sektör firması olduk. O dönemlerde şöyle bir durum söz konusuydu; müşterilerimizin kestiremediği bir finansman maliyeti vardı. Biz de hem sürdürülebilir olması, hem de müşterileri açısından ezici olmaması bakımından TÜFE sistemiyle satış pazarlamaya geçmiştik. O

**"BİZ SİNPAŞ GYO OLARAK, YOLUNA HEP DEVAM EDEBİLEN, BİRDENBİRE BÜYÜME STRATEJİSİYLE HAREKET ETMEYEN VE SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR FİRMA OLARAK KRİZ ORTAMLARINDAN DA ETKİLENMEDEN ÇIKABİLİYORUZ. NE YAPSAK, DURSAK MI DİYE DÜŞÜNMÜYORUZ. SONUÇTA HAYAT DEVAM EDİYOR. ÜLKEMİZDE KONUT İHTİYACI VAR. BİZ DE KENDİMİZE GÜVENEREK HEMEN BİR AÇILIM YAPIYORUZ. BUNLARI YAPARKEN SADECE SATIŞ MATERYALİ OLARAK BAKMIYOR, ÜRÜNE DE DOKUNUYORUZ"**

dönemde de çok güzel satışlar yaptık. Kısacası biz, yoluna hep devam edebilen, birdenbire büyüme stratejisiyle hareket etmeyen ve sürdürülebilir bir firma olarak kriz ortamlarından da etkilenmeden çıkabiliyoruz. Ne yapsak, dursak mı diye düşünmüyoruz. Sonuçta hayat devam ediyor. Ülkemizde konut ihtiyacı var. Biz de kendimize güvenerek hemen bir açılım yapıyoruz. Bunları yaparken sadece satış materyali olarak bakmıyor, ürüne de dokunuyoruz.

**Piyasa koşulları karşısındaki stratejiniz dışında projelerinizde de bazı ilkleri konut sahipleriyle buluşturan bir firmasınız…**

2000'li yılların başında, kamunun yatırımlarının da olduğu dönemde proje tarafında kentsel ölçekte peyzaj unsurları sunabilen tek firmaydık. O zamanlarda başladığımız Aqua City projemiz vardı. Göletlerin, şelalelerin olduğu, evlerin çatılarında havuzların bulunduğu müthiş bir projeydi. Trafiğe kapalı alanlar oluşturduk. Araçlar hiçbir zaman peyzaj unsurlarının içine girmedi. Çocuklar bahçelerde çok rahat oynayabildi. Yine ilk defa yaş gruplarına göre biçimlendirilmiş çocuk parklarını biz yaptık. Dedik ki, 5 yaşa kadar olan bölüm burada oynasın ve şu sistemle oynasın. O grubun akışında gençlere kadar giden bir kompleks park ve oyun alanları ilk defa bizim sitelerimizde yapıldı. Bunun gibi yaşam konforuna yönelik ilkleri biz aslında çoğunlukla yaptık. Bunlar fark edildikten sonra sektörde kullanılmaya başlandı. Fakat biz her seferinde üzerine koya koya, bir şekilde yeni bir anlayış sunmayı kurumsal kültürümüze dahil ettik diyebilirim. Kentsel ölçekte peyzaj çalışmalarını, projesinin içine adapte edebilen ve bunu da konsepte dönüştürebilen öncü bir firma oldu Sinpaş. Bu zaman içinde kanıksandı ve sektör de bu çerçevede bir performans göstermeye başladı. Bunun yanı sıra, yıllarca müşterilerle yoğrulup, onların özellikle müşteri memnuniyetine dikkat eden bir firma olunca, onlardan da çok güzel geri bildirimler almaya başladık. Queen Central Park projemizde de bir ilke imza attığımızı düşünüyorum. Şehir merkezi artık yükselmek zorunda. Yüksek katlı bir bina insanları aslında değiştirmemeli. İnsanların hayatları nasıl devam ediyorsa öyle devam etmeli. Bu projede bildiğimiz rezidans anlayışını tamamen yıkan, yine yeşil alanı içinde olan, büyük bir parkı olan, balkonları olan, açıla-

### SEBA GACEMER İLE KISA KISA

**Türkiye:** İlham
**Gelecek:** Fırsat
**Gayrimenkul:** Yuva
**İnovasyon:** Değişim
**Global:** Dünya
**Proje:** Yatırım
**Yenilik:** Vizyon
**Sürdürülebilirlik:** Gelecek nesil

**"YAPTIĞIMIZ İŞTE BİZİ GURURLANDIRAN BAŞARILARIMIZ VAR. ÖRNEĞİN BOSPHORUS CITY PROJEMİZ MIPIM'DE ÖDÜL ALDI. SUPER BRANDS'TE İKİ KEZ 'SUPER BRAND' SEÇİLEN TEK GAYRİMENKUL MARKASIYIZ"**

### REKABETÇİ KONUMUNUZU HANGİ STRATEJİLERE YATIRIM YAPMAYA BORÇLUSUNUZ?

Özellikle bu farklılık arayışına borçluyuz. Bir kere müşterilerimizi çok iyi dinliyoruz. Samimi olarak müşteri memnuniyetine çok önem veriyoruz. Yaptığımız siteler bittiğinde müşterilerimiz konutlarını teslim alırken kapısında mutlaka site yönetimini buluyor. Müşteri eğer kiralamak istiyorsa emlak danışmanını bulabiliyor. Herhangi bir teknik arızanın farkına varırsa, teknik servise hemen ulaşabiliyor. Biz bütün bu hizmetleri müşteriye konutlarını teslim alırken sunuyoruz. Teknik servis çok önemli mesela. Çünkü siz müşteriye bir sistem sunuyorsunuz. Binlerce çeşit malzeme ve ürünü birleştirip konut olarak veriyorsunuz. Sistemde bir arıza çıkabilir. İşte bu noktada müşterinin bir telefonla hemen sorununun çözülmesi, dinlenmesi ve müdahale edilmesi onlar için büyük konfor. Biz bu konuda o kadar uzmanlaştık ki, bu know-how'ımızı devamlı yaşatmak adına grup şirketlerimizi sürekli geliştiriyoruz.

bilir pencereleri olan, nefes alabilen büyük bir yapı yapma fikriyle yola çıktık. Fakat benzerleri hiç öyle değildi. Gerçekten de çok güzel bir beğeni ve ilgiyle karşılandık. En hızlı satış yapan rezidans projesi olduğumuz kanısındayım. Daha yaşanılır ve insanların ihtiyaçlarını düşünerek yapılmış bir bina. Binanın teknik özelliklerini mecbur kalınan bir yaşam değil de, ailelerin, kişilerin ihtiyaçlarını, normal yaşamlarını daha konforlu nasıl yapabiliriz diyerek yola çıktığımız bir bina yaptık. Bence Queen Central Park Bomonti bu hususta Türkiye'de bir ilki temsil ediyor. Bunun gibi hep ihtiyaçlardan, müşterilerden, trendlerden, bazen de ekonomik konjonktürden kaynaklı olarak, yolumuza devam etmek adına bir şekilde ilkleri ortaya çıkaran bir kurum olduk.

**Markanızı bugünlere taşıyan en önemli dönüm noktaları neler oldu?**

Sinpaş GYO olarak en önemli dönüm noktalarımızdan biri halka arz dönemiydi. Bu bizim için hem teknik olarak bir başlangıçtı hem de kurumsal vizyon adına yeni bir olguydu. Özellikle tamamen şeffaf olmak, denetlenebilir olmak, projelerin artısını, eksisini her koşulda kamuyla paylaşıyor olmak, hissedarlarımızın da bizden beklentilerini dinlemek bambaşka bir vizyon. Bu alanda çok fazla şey öğrendiğimizi söyleyebilirim. Zaman içinde güvenilirlik ve performans adına bunu en iyi yapan GYO'lardan biri olduğumuzu düşünüyorum. Halka arzdan sonraki dönemde yine her seferinde daha da gelişmiş bir vizyonla proje yapmak ve her projemizin farklı olması tabii ki bizim en büyük motivasyon kaynağımız.

**Bugüne kadar elde ettiğiniz başarılar hakkında neler söylersiniz?**

Zaman içinde birtakım başarılar elde ediyoruz. Örnek vermek gerekirse, Bosphorus City projemiz yoğun bir ilgi gördü ve MIPIM'de ödül aldı. Bu bizim için çok önemli bir başarıydı. Bir Türk gayrimenkul şirketinin MIPIM'de ödül alması büyük

SINPAŞ GYO
QUEEN
CENTRAL PARK
BOMONTİ

**"MARKA DEĞERİ HER GEÇEN GÜN YÜKSELEN İSTANBUL'UN; EN KÖKLÜ VE DEĞERLİ SEMTİ ŞİŞLİ-BOMONTİ'DE KONUMLANAN QUEEN CENTRAL PARK, ŞEHRİN MERKEZİNDE LÜKS VE KONFORLU BİR YAŞAMI ŞIK BİR DEKORASYONLA AYNI YERDE SUNAN BİR PROJE OLARAK DİKKAT ÇEKİYOR"**

## İSTANBUL'UN YENİ SİMGESİ: QUEEN CENTRAL PARK BOMONTİ

Queen Central Park Bomonti'nin çok özel tasarımlarla hazırlanan örnek dairelerini Platin Dergisi olarak ilk biz ziyaret ettik. Seba Gacemer, bu projeleriyle ilgili şu açıklamaları yapıyor: "Türkiye artık Körfez ülkelerinin 'yakın Londra'sı olarak nitelendiriliyor. Özellikle İstanbul sosyal hayat, ulaşım ve ekonomik sürdürülebilirlik felsefesine uygun, hem kültürel ve tarihi kimliğini koruyan hem de teknolojik gelişmelere ayak uyduran bir şehir olarak öne çıkıyor. Marka değeri her geçen gün yükselen İstanbul'un; en köklü ve değerli semti Şişli-Bomonti'de konumlanan Queen Central Park, şehrin merkezinde lüks ve konforlu bir yaşamı şık bir dekorasyonla sunuyor. Boğaz'a ve Tarihi Yarımada'ya hakim konumu ile dikkat çeken projeden Taksim, Nişantaşı ve Beşiktaş gibi iş ve eğlence merkezlerine, Cevahir ve City's gibi alışveriş merkezlerine, Avrupa'nın en gözde kongre oteli Hilton'a çok kısa sürede ulaşılabiliyor. Boğaz'da bir kahvaltı ya da Nişantaşı'nda bir kahve içmek için saatler değil, dakikalar ayırmak yeterli oluyor. Türkiye'nin ilk 'HIGHLIFE' temalı projesi Queen Central Park, kendine ait 10 bin metrekarelik 'Şehir Parkı' ile de şehrin tam merkezinde yeşillikler içerisinde güvenle yaşanabilecek benzersiz bir yaşam alanı sunuyor."

bir gurur. Bundan sonraki süreçte, mimari yaşam değerleri üzerine çalışırken, bize bu başarının ışık tuttuğunu düşünüyorum. Ayrıca ekip olarak da önemli başarılara imza atmaya başladık. Tecrübeleri çok uzun sürelere dayanan, güzel bir ekibimiz var. Bu ekiple birlikte hem mimari hem de satış ve pazarlama anlamında çok güzel ödüller alıyoruz. Sadece geçtiğimiz yıl 14 tane ödülün sahibi olduk. Bunlardan en önemlisi Superbrands. Gayrimenkul sektöründe ikinci kez 'super brand' seçildik. İki kez üstüste super brand olan Türkiye'deki tek gayrimenkul markasıyız.

**Projelerinizi tasarlarken nelere dikkat ediyorsunuz?**

Konsept özelliği güçlü olan projelerimiz bizim için gerçekten çok önemli. Şirketin vizyonunu, sektördeki yeri ve öncülüğüyle ilgili misyonunu her seferinde pekiştiren önemli noktalar var. Bunları yapıp içselleştirdikten sonra, 'bu proje çok başarılı oldu, aynısını yapalım' da demiyoruz. Örneğin Sancaktepe'de Aqua City serimizin üçüncüsünü yaptık ve çok güzel satışlar gerçekleştirdik. Böyle bir satış başarısı elde etmişken, aynı projeye devam edebilirdik. Fakat 'aynısını yapmayalım, farklı bir proje yapalım' dedik. Bu sefer de Ege Yaşam Konsepti'ni başlattık. İlk projemiz olan Ege Boyu projesinde o dönemde çok güzel satışlar elde ettik. O yılın en hızlı satışı yapılan projesi oldu. Hemen ardından Küçük Çekmece'de Ege Yakası'nı satışa çıkardık. Onu da bambaşka bir mimaride yaptık. Biri daha Türk Ege'si iken diğeri daha Santorini tarzına sahip, daha sade oldu. Araziye göre projeyi farklılaştırmayı ve özelleştirmeyi önemsiyoruz. Müşterilerimizin herhangi bir konut projesinden değil de, hakikaten çok özel bir yerden ev aldığını hissetmelerini sağlayan projeler yapıyoruz. Ve bundan da çok keyif alıyoruz. Bu bizim için kârlılıktan daha öne geçmiş bir motivasyon. Tabii sonrasında kâr ediyorsak da bundan memnun oluyoruz.

**"SANCAKTEPE'DEKİ METROLIFE PROJEMİZ YENİ BAŞLADI. RUHSATLARINI ALDIK VE ÖN SATIŞLARINA BAŞLADIK. BUNUN DIŞINDA ÜMRANİYE'DE GÖKORMAN PROJEMİZ VAR. BU PROJEMİZ DE ÇOK ÖZEL VE GÜZEL BİR PROJE OLARAK ÖN PLANA ÇIKIYOR. BURADA DA ÖN SATIŞLARIMIZA BAŞLADIK. GÖKORMAN PROJEMİZDE FİYATLARIMIZ METROLIFE PROJESİNE KIYASLA BİR TIK DAHA YUKARIDA. HEDEF KİTLELERİ DE BİRBİRİYLE ÇOK YAKIN. BİZ SANCAKTEPE'Yİ TERCİH EDENLER VE ÜMRANİYE'Yİ TERCİH EDENLER ŞEKLİNDE MÜŞTERİLERİMİZİ İKİYE AYIRIYORUZ"**

**Bu yıl özellikle hangi projeler üzerine yoğunlaştınız?**

Projelerimizin ön satışlarına başladık, son çeyrekte lansmanlarını yapacağız. Sancaktepe'deki Metrolife projemiz yeni başladı. Ruhsatlarını aldık ve satışlarına başladık. Kendi müşteri kitlemize satıyoruz. Daha şimdiden projenin yarısına yakın bir sayıyı tamamladığımızı söyleyebilirim. Müşterilerimiz kendi yakınlarını da güvenle getiriyor ve onlara da satış gerçekleştiriyoruz. İkinci olarak Ümraniye'de Gökorman projemizi söyleyebilirim. Bu projemiz de çok özel ve güzel bir proje olarak ön plana çıkıyor. Burada da ön satışlarımıza başladık, gayet iyi ilerliyoruz.

**2017'DE GAYRİMENKUL SEKTÖRÜNDE GEÇTİĞİMİZ YILLARA ORANLA BÜYÜK BİR CANLANMA OLDU. SİZİN BU KONU HAKKINDAKİ YORUMLARINIZ NELER?**

15 Temmuz sonrasındaki süreçte, müthiş bir ivmeyle gayrimenkul sektörü piyasayı sahiplendi. GYODER bünyesindeki tüm şirketlerin birleşmesi, ortak ödeme planları ve bazı sübvansiyonlarla biz hızlı bir şekilde yolumuza devam ediyoruz. 'Ülkemizin geleceğine inanıyoruz, işlerimize inanıyoruz, Türk halkına da inanıyoruz ve güveniyoruz' diyen bir manifestoyla tüm gayrimenkul sektörü ayağa kalktı. Ve fırsatlarını gerçekten yapabildiğimiz ne varsa hepsini, stoklarımıza göre, projelerimize göre dağıtarak ve dengeleyerek sunduk. Böyle bir dönem geçirdikten hemen sonra, böyle bir birleşme ve böyle bir güç birliğinin sonuçlarını da aldık. Müşterilerimiz hemen ilgi gösterdi. Onlar da hayatlarına olması gerektiği gibi devam etti. Satışlarımız oldu. Ve bu pozitif etki şimdi artarak devam ediyor. 2017'de geçtiğimiz yıla kıyasla daha başarılı işlere imza atabiliyoruz. İnşallah da böyle devam edecek.

Gökorman projemizde fiyatlarımız Metrolife projesine kıyasla bir tık daha yukarıda. Hedef kitleleri de birbiriyle çok yakın. Biz Sancaktepe'yi tercih edenler ve Ümraniye'yi tercih edenler şeklinde müşterilerimizi ikiye ayırıyoruz. Bursa'da da proje hazırlıklarına başladık. İki ayrı parselde, 35 bin metrekarelik alanda iki yeni proje hazırlıyoruz. Onların da Ekim ya da Kasım gibi ön satışlarına başlamayı hedefliyoruz. Sonuç olarak biz 2017 yılı sonuna kadar 4 proje ortaya çıkarmış olacağız. Bu 4 proje için yaklaşık 1 milyar TL ciro değerinde bir yeni ürün portföyünü sunmuş oluyoruz.

**2017 yılını nasıl değerlendiriyorsunuz? Yılı, hedeflerinize ulaşarak mı kapayacaksınız?**

Bu yıl en iyi geçirdiğimiz yıllardan biri oldu diyebilirim. Biz zaten yılın başından itibaren iyi geçireceğimiz konusunda ümitliydik. Mayıs ayında, geçtiğimiz yılın rakamlarını yakalamıştık. Yaklaşık 380 milyon TL civarında bir ciro ile 2016 rakamlarını geçmiş olduk. Hedefimiz de zaten bu çerçevedeydi. Az önce bahsettiğim projelerimizi satışa çıkarırsak ve mevcut stoklarımızı da hesaba katarsak, yaklaşık 750 milyon TL civarında bir ciro bekliyoruz bu yıl. Şu anda da bu paralelde ilerliyoruz. Hedeflerimizi hemen hemen her ay gerçekleştirerek bu noktaya geldik. Onun için bizim açımızdan bu yıl çok pozitif geçiyor.

**Peki, hedef kitlenizi nasıl tanımlıyorsunuz?**

Biz Sinpaş GYO olarak orta ve üst gelire hitap ediyoruz. Köklü bir marka olunca bu hususta insanlar tereddüt etmiyor. Maalesef alt kesime hitap edemiyoruz. Çünkü maliyetlerimiz ve kalite standardımız gereği oraya inemiyoruz. Sadece arsa konusunda bir sübvansiyon olmadan bizim gibi firmaların alt kesime inmesi çok zor görünüyor. Fakat orta ve orta üstünden itibaren bir çeşitlememiz var. Lokasyona göre ve projenin hedef kitlesi ne gerektiriyorsa ona göre proje yapabilme kapasitesine sahibiz. Gördüğünüz gibi Şişli'de, şehrin göbeğinde çok lüks bir rezidans projesi de yapabiliyoruz. Çankaya'da Ege Vadisi adında bir projemiz var. İncek'te de ondan bir tık daha hesaplı olan İncek Dünyası'nı yapabiliyoruz. Bunların hepsinde ortak bir bakış açısı olarak Sinpaş'ın yaşam değerini görebiliyorsunuz.

**Gayrimenkul yatırımlarında yıldızı parlayan bölgeler nereleri olacak?**

İstanbul'da artık her yer kıymetli. Özellikle kamu yatırımları sayesinde çok güzel yeni yerleşim alanları ortaya çıkıyor. Örneğin eskiden Tuzla ya da Şekerpınar gibi bölgeler çok uzak görünürken, yapılan kamu yatırımları sayesinde bu bölgelere gerçekten çok kolay ulaşılabiliyor. Yine İstanbul'un batısına doğru gittiğiniz zaman Başakşehir, Kayaşehir, yeni havalimanının olduğu bölge ve Silivri'ye kadar uzanan aksta yine çok güzel yatırım fırsatları ve yaşam alanları oluşuyor. Bana göre uzman bir firmanın her nerede olursa olsun, uzman bir markadan bir proje aldığından eminseniz, İstanbul'un her yeri kıymetli. Yeter ki o yerin hedef kitlesi doğru seçilsin ve ona göre doğru proje yapılsın. Bu çok önemli. Burada müşterilerin biraz işini bilen firmalara kendilerini teslim etmeleri lazım. Bence her yer giderek artan bir şekilde değerleniyor. Bazı değerler hiç geri gitmiyor. Ben 6 ay sonra bile bir ihaleye çıksam, 6 ay önceki fiyatlardan daha yüksek bir fiyatla veriyorum. Maliyetim böyle. Arazi de hiçbir zaman geri git-

**"İSTANBUL'DA ARTIK HER YER KIYMETLİ. ÖZELLİKLE KAMU YATIRIMLARI SAYESİNDE ÇOK GÜZEL YENİ YERLEŞİM ALANLARI ORTAYA ÇIKIYOR. İSTANBUL'UN BATISINA DOĞRU GİTTİĞİNİZ ZAMAN BAŞAKŞEHİR, KAYAŞEHİR, YENİ HAVALİMANININ OLDUĞU BÖLGE VE SİLİVRİ'YE KADAR UZANAN AKSTA YİNE ÇOK GÜZEL YATIRIM FIRSATLARI VE YAŞAM ALANLARI OLUŞTUĞUNU GÖREBİLİYORUZ"**

## GELECEĞE YÖNELİK PLAN VE PROJELERİNİZ NELER OLACAK?

Proje yapma konusunda bizim heyecanımız hep dorukta. Bu sebeple önce ülkemiz, sonra Sinpaş GYO olarak gayrimenkul alanında büyümek ve çok daha başarılı işlere imza atmak istiyoruz. Bunu hak ettiğimizi düşünüyorum. Avrupa'nın en fazla konut satışı yapan ülkesiyiz. Bu çok büyük bir değer. Birçok Avrupa ülkesini geride bırakan bir konut satış hacmine sahibiz. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün rakamlarına göre yaptığımız hesaplamalarda, yaklaşık 72 milyar Euro değerinde bir konut satış hacmine sahip olduğumuzu söyleyebilirim. Türkiye'nin, gerek konut iştahı gerek konut ihtiyacı olsun, bunu destekleyen bir iç piyasası var. Mütekabiliyetle birlikte özellikle Körfez bölgesinden müthiş bir ilginin olduğunu gözlemliyoruz. Biz bu talebi katlayabiliriz. Bugüne kadar yapılan ciroları, 1-2 yıl içerisinde katlayabileceğimize inanıyoruz. Bu çerçevede önümüzün açık olduğunu belirtmekte fayda var. Bazı dönemlerde birtakım Avrupa ülkelerinin gayrimenkul yatırımlarıyla büyük ivme kazandığını biliyoruz. Bunun en iyi örneklerinden biri İspanya… Türkiye'nin de bu ivmeyi kazanacağına ve büyümesini devam ettireceğine inanıyoruz. Onun için sektör adına çok ümitli olduğumuzun önemle altını çizmek istiyorum. Sinpaş GYO olarak gelecek hedeflerimizle ilgili şunları söyleyebilirim; biz 10 binlerce konut üreten bir firma değiliz. Çok sayıda butik, bazen çok daha büyük, bazen de orta ölçekli yeni projelerde farklı tatlar arayarak işini yapan bir firmayız. Bizim diğer motivasyonumuz da bu...

"BİZ RİSK ALMAMAK ADINA, HEP ÇOK İYİ BİLDİĞİMİZ BÖLGELERDE PROJE YAPMAYI TERCİH EDİYORUZ. PROJE ÜRETTİĞİMİZ BÖLGELERDEN DE OLDUKÇA İYİ BİR TALEP GELİYOR. BUGÜN ÇALIŞTIĞIMIZ BÖLGELERDEKİ ARSA SAHİPLERİ VE ARSA YATIRIMCILARI İLK BİZE GELİYOR. BİZ DE O BÖLGELERDE EN İYİ NE ÜRETEBİLECEĞİMİZE BAKIYORUZ. GÜZEL BİR İŞ ÇIKACAĞINI DÜŞÜNÜYORSAK, O İŞE GİRİYORUZ. BİZ SİNPAŞ GYO OLARAK KÜÇÜK PROJELERE GİRMEYİ TERCİH ETMİYORUZ. DAHA ÇOK, ORTA VE BÜYÜK ÖLÇEKLİ PROJELERDE YER ALIYORUZ. VE BİZE GELEN TEKLİFLERE DE BUTİK ANLAYIŞLA YAKLAŞIYORUZ"

miyor. Dolayısıyla hep fiyatlar balon, satışlar balon gibi tartışmalarla birileri beklerken, birileri aslında güvenli bir şekilde gayrimenkulde kazanmaya ve yaşamaya devam ediyor.

**Gayrimenkul sertifikaları hakkındaki ne düşünüyorsunuz? Sektörü nasıl etkiliyor sizce?**

Gayrimenkul sektörü müthiş bir araç aslında. Örneğin, mütekabiliyet çıktığında hemen bir ivme kazanmadık. Durumu iyice benimsedikten sonra, kendimiz de inanıp pazarlara açıldıktan sonra, yabancıya olan satışlarımız da arka arkaya gelmeye başladı. Gayrimenkul sertifikasına da böyle bakıyoruz. Gerçekten gayrimenkulün kendi artış değeriyle değerlenecek olan bir yatırım enstrümanı olduğunu düşünüyorum. Bir daireyi almadan, o dairenin rantından daha ufak çaplı yatırım yapmak isteyenlerin faydalanmasına yönelik gayrimenkul sertifikası bence çok doğru bir sistem oldu. Fakat bizim bunu sektör olarak sahiplenmemiz ve devam etmemiz lazım. Şu başarılı oldu ya da bu başarılı olamadı gibi konulara hiç girmemek lazım. İnsanlar da borsada kaybedebiliyor ancak bir süre sonra daha çok kazanıyor. Dolayısıyla kısa vadeli bakmamakta fayda var. Şu anda gayrimenkul sertifikası çıkarmayı düşünen pek çok firma var. Biz bunu açıkçası Metrolife projemiz için düşünmüştük. Sonra içinde bulunduğumuz sürece baktık. Bekleyen çok fazla müşterimiz vardı. Müşterilerimizi bekletmemek adına o yola girmedik. Yoksa çok istiyorduk gayrimenkul sertifikası yapmayı. Fakat bundan sonraki bir projemizde gayrimenkul sertifikasını deneyebiliriz. Biz destekliyoruz ve böyle bir enstrümanın önünün açılmasından çok da memnunuz.

**2018 yılında hangi projelere odaklanacaksınız?**

Biz risk almamak adına, hep çok iyi bildiğimiz bölgelerde proje yapmayı tercih ediyoruz. Proje ürettiğimiz bölgelerden de oldukça iyi bir talep geliyor. Bugün çalıştığımız bölgelerdeki arsa sahipleri ve arsa yatırımcıları ilk bize gelir. Biz de o bölgelerde en iyi ne üretebileceğimize bakarız. Güzel bir iş çıkacağını düşünüyorsak, o işe gireriz. Biz Sinpaş GYO olarak küçük projelere girmiyoruz, orta ve büyük ölçekli projelerde yer alıyoruz. Ve bize gelen tekliflere de butik anlayışla yaklaşıyoruz. Bizim Sancaktepe, Ümraniye, Küçük Çekmece ve Ankara-Çankaya'da yoğun oranda yatırımlarımız var. Yine Ankara'da Gaziosmanpaşa'da çok güzel bir proje hazırladık. Bu üst kitleye hitap eden bir proje olacak. Bu projemize önümüzdeki yıl başlayacağız. Sinpaş'ın yatırım amaçlı gayrimenkuller kısmında da büyümek istiyoruz. O konuda da çalışmalarımız var. Ayrıca Körfez'de veya Avrupa'da Sinpaş markasını dalgalandırmak gibi bir amacımız var. 2018 yılında birtakım sürprizlerimiz olabilir.

# İK'DA DİJİTAL DÖNÜŞÜMLE **FARK YARATAN**

# 25 ŞİRKET

ŞİRKETİNİZDE KUŞAKLAR ARASI FARKLILIĞI YÖNETEBİLİYOR MUSUNUZ? ENDÜSTRİ 4.0 SİZİN İÇİN NE ANLAM İFADE EDİYOR? İŞ SÜREÇLERİNİZİ BU DOĞRULTUDA YENİDEN YAPILANDIRIYOR MUSUNUZ? İNSAN KAYNAKLARI STRATEJİNİZDE BÜYÜK VERİ, MOBİLİTE, YAPAY ZEKA, BULUT BİLİŞİM, SANAL YA DA ARTIRILMIŞ GERÇEKLİK GİBİ KAVRAMLAR NASIL BİR YER KAPLIYOR? **BU TRENDLERE YATIRIM YAPARAK İLERLEYEN VE İNSAN KAYNAKLARI SÜREÇLERİNİ DİJİTALLEŞTİREREK İŞE ALIMDAN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNE, PERFORMANS YÖNETİMİNDEN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞE, VERİMLİLİKTEN KÂRLILIĞA KADAR HER AŞAMADA DİJİTAL BİR KÜLTÜR OLUŞTURAN 25 ŞİRKETİN YENİ NESİL İK METODOLOJİLERİNİ MASAYA YATIRDIK...**

**Bahar Akgün** / bahar.akgun@platinonline.com

YETENEK YÖNETİMİ SÜREÇLERİNİN DİJİTAL PLATFORMLAR ARACILIĞIYLA YÜRÜTÜLDÜĞÜ, OPERASYONEL SÜREÇLERİN KISALDIĞI, MOBİLİTENİN HIZ KAZANDIĞI, DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÇALIŞMALARINDA KULLANICI DENEYİMİ ODAKLI BİR BAKIŞ AÇISININ HÜKÜM SÜRDÜĞÜ, **ORGANİZASYON YAPILARINDA ÇOK DAHA DİNAMİK BİR DÖNÜŞÜMÜN YAKALANDIĞI VE ÇALIŞANLARA HAYALLERİNİ GERÇEKLEŞTİREBİLECEKLERİ BİR GELİŞİM ORTAMI SUNMANIN ÖNEMİNİN ARTTIĞI YEPYENİ BİR DÖNEMİN EŞİĞİNDEYİZ**

İş dünyası çok önemli bir dönüşümün eşiğinde… Bunun en önemli nedeni ise sektörlerin, mesleklerin ve iş yapış stillerinin artık çok daha farklı bir boyut kazanması. 21'inci yüzyılın yeni iş modelleri; Endüstri 4.0'ın itici gücünün yanı sıra büyük veri, nesnelerin interneti, sanal gerçeklik, yapay zeka, mobilite, holografik sistemler, artırılmış gerçeklik, 3D teknolojileri, QR kodlama ve bulut bilişim gibi inovatif atılımlarla artık çok daha dijital bir kimlik kazandı. Bu dijitalleşme; marka ve kurumların sürdürülebilirliğine, verimliliğine ve kârlılığına pozitif bir ivme kazandırırken, insan kaynakları süreçlerinde de farklı bir dönüşümü tetikledi. İnternetle büyüyen Z Kuşağı, 5 yıl içinde iş hayatında aktif olarak yer alacak. Bu nedenle marka ve kurumlar X, Y ve Z kuşaklarını kapsayan farklı bir yetenek yönetimi vizyonuna yatırım yaparak ilerlemek zorunda. Bu üç kuşağın beklentilerini ve motivasyonlarını iyi anlayamayan, kariyer yönetimi stratejilerini de bu perspektif doğrultusunda yapılandıramayan şirketler, ister istemez rekabet yarışının gerisinde kalacak. Son dönemde iş dünyasının gündemindeki en önemli konu başlıklarından biri olan ve esnek çalışma modellerine atıfta bulunan Work 3.0 kavramı, tam da bu noktada devreye giriyor. Emek talebi ile arzında yaşanacak esneklik ile daha kısa vadeli 'esnek' ve 'ara' çalışma modellerinin hayata geçirilmesini temsil eden Work 3.0 süreci, hız ve esnekliği de beraberinde getiriyor. Work 3.0 yaklaşımının, Work 2.0 sürecinin getirdiği teknolojik ve dijital altyapıyla birleşmesi ise iş hayatında çalışan ve işveren açısından yepyeni bir döneme işaret ediyor.

## DİJİTAL VE MOBİL PLATFORMLARIN YILDIZI YÜKSELİYOR

Değişen iş gücünü en etkin şekilde optimize edebilmek ve dijitalleşmenin etkisiyle işe alım ve yetenek yönetimi konularını çok daha farklı bir bakış açısıyla değerlendirmek, kuşaklar arası uyumlu çalışma kültürünün sürdürülebilirliğini sağlamak adına büyük öneme sahip. Dijital kültürün her bir aşamasını marka ve kurumların farklı katmanlarında yaygınlaştırma görevi ise insan kaynakları yöneticilerine çok daha farklı bir misyon yüklüyor. Şirketlerin istihdam politikaları ve yetenek yönetimi süreçleri bugünden farklılaşmaya başladı. Çünkü 4'üncü sanayi devrimiyle birlikte evrilen yeni iş hayatında artık tekno sosyologlar, ikinci bahar yöneticileri, iklim polisleri gibi yepyeni statülerle karşılaşacağız. Teknoloji hızını ve gelişimini artırdıkça, dijitalleşen dünyada iş hayatının kuralları da ister istemez yeniden yazılıyor. Bu dönemde yeni nesil yetenekleri elinde tutmak isteyen, yönetici-çalışan arasında çok daha şeffaf bir bağ kurmayı hedefleyen ve şirketlerinin çok daha sürdürülebilir bir iş modeline sahip olmasını isteyen markaların, insan kaynakları stratejilerini baştan aşağı dijital ve mobil bir platformda yapılandırması gerekiyor. Bu noktadan yola çıkarak insan kaynakları stratejilerini dijital dönüşüme uygun bir şekilde yapılandıran 25 şirketin üst düzey İK yöneticisiyle bir araya geldik. Dijital kültürü, kurum kültürlerinin önemli bir parçası haline getiren bu şirketler pek çok konuda tasarruf ediyor. Bu tasarrufun etkileri ise performans yönetiminden çalışan mutluluğuna,sonuç odaklılıktan yönetici-ekip uyumuna ve şirket bünyesindeki yetkinliği artıracak eğitim programlarına kadar bir şirketin DNA'sına işleyen her süreçte karşımıza çıkıyor.

| DİJİTAL İK SÜREÇLERİNE YATIRIM YAPARAK DÖNÜŞÜM HIZINI ARTIRAN ŞİRKETLER | | |
|---|---|---|
| **ŞİRKET** | **SÖZCÜ** | **2017 HEDEFİ** |
| **1-**Akbank | Akbank İnsan Kaynakları ve Stratejiden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Burcu Civelek Yüce | En önemli insan kaynakları değerlerinden biri dijital olmak. Bu alandaki birincil öncelikleri ise çalışan deneyimini zenginleştirmek. |
| **2-**Aras Kargo | Aras Kargo Genel Müdürü Hikmet Nuri Bulduk | Çalışanların tüm dosyalarını elektronik ortama taşıyıp dijital arşiv oluşturmak. Evraklara ulaşım hızını artırırken, ofislerde mimimum evrak tutmak. |
| **3-**Arçelik | Arçelik İnsan Kaynakları Direktörü Buket Çelebiöven | Çalışma hayatının her noktasında dijital dönüşüme geçmek hedefleniyor. Tüm çalışmaların odak noktası ise çalışan deneyimi. |
| **4-**AstraZeneca Türkiye | AstraZeneca Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Feyza Aysan | Dijital İK ile ilgili yeni trendleri yakından takip etmek, iş kültürleriyle uyumlu olan trendleri geliştirmek ve uygulamaya sunmak. |
| **5-**DenizBank | DenizBank İnsan Kaynakları ve Deniz Akademi Grubu Genel Müdür Yardımcısı Yavuz Elkin | Teknolojinin hayatın her alanındaki etkileri ve endüstri 4.0 ile dijitalleşmenin bir tercih değil, yaşamsal bir gereksinim olduğundan hareketle AGILE yolculuğuna start verildi. |
| **6-**DHL Freight Türkiye | DHL Freight Türkiye İnsan Kaynakları ve İletişim Müdürü Güldane Yılmaz Yakalı | 2020'ye kadar tamamen teknoloji ile örülü bir iş modeli kurmak. |
| **7-**Enerjisa | Enerjisa İnsan Kaynakları ve Kurumsal Yetkinlikler Başkanı Hakan Timur | Dijital dönüşüm çalışmalarında kullanıcı deneyimini odağa alarak ilerlemek. |
| **8-**Ford Otosan | Ford Otosan İnsan Kaynakları Direktörü Nursel Ölmez Ateş | Teknolojiyi etkin kullanarak, entegre İK uygulamaları tasarlamak, devreye almak ve sürekliliğini sağlamak. |
| **9-**Garanti Bankası | Garanti Bankası İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Osman Tüzün | Çalışana sunulan gelişim araçlarında, kullanılan teknolojilerde ve çalışma ortamında en önemli değerin deneyim kazandırma ve uzmanlaştırma olması sürecine yatırım yapılıyor. |
| **10-**Lilly İlaç | Lilly İlaç İnsan Kaynakları, Eğitim ve Geliştirme Direktörü Hande Akartuna | En iyileri işe alma stratejisinden ödün vermeden çalışanları elde tutmaya ve geliştirmeye odaklanılacak. Bir diğer odak noktaları ise dışardaki yetenekleri şirkete çekmek. |
| **11-**Migros | Migros Ticaret A.Ş. İnsan Kaynakları Direktörü Olcay Yılmaz Nomak | Çalışan bağlılığını ve memnuniyeti odak noktalarına alarak İK süreçlerinde dijitalleşmenin avantajlarından daha hızlı ve verimli bir şekilde yararlanmak. |
| **12-**Morhipo.com | Morhipo.com İnsan Kaynakları Müdürü Melis Önce | Müşteriler için kişiselleştirilmiş ürün ve hizmetler sunmak. Şirket çalışanları için ise kişiselleşmiş çözümler üreterek çok daha esnek imkanlar sunmak. |
| **13-**P&G Türkiye | P&G Türkiye ve Kafkasya İnsan Kaynakları Direktörü Bilgehan Ergenekon Bilen | Dijital dönüşümü iş süreçlerini kolaylaştıran, verimliliği artıran ve birçok noktada sürdürülebilirliğe olumlu katkı sağlayan teknolojik araçlar bütünü olarak değerlendirmek. |
| **14-**PepsiCo Türkiye | PepsiCo Türkiye Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörü Birsen Çevik Akgünlü | Çok daha yalın ve çevik bir bakış açısıyla, dijital dönüşüm odağında birçok yeni online aracı ve six sigma projesini gerçekleştirebilmek. |
| **15-**Pfizer Türkiye | Pfizer Türkiye ve Kafkaslar İnsan Kaynakları Lideri Serra Uluışık | HroD platformu ve bulut tabanlı İK veritabanı sistemi Workday'e yönelik çalışmalara imza atıldı. Bu dönüşüm Haziran 2017'de başladı. |
| **16-**Philips Aydınlatma Türkiye | Philips Aydınlatma Türkiye İnsan Kaynakları Müdürü Elif Tutum Tuncer | Bilgi paylaşımını ve ekipler arasındaki etkileşimi güçlü tutmak. |
| **17-**QNB Finansbank | QNB Finansbank İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Hakan Alp | Teknolojikleşmeye değil, dijitalleşmeye yatırım yaparak ilerlemek. |
| **18-**SAP Türkiye | SAP Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Hande Genç | İnsan kaynakları süreçlerini dijitalleştirirken, diğer taraftan insana dokunan süreçler üretmeye devam etmek. |
| **19-**SOCAR Türkiye | SOCAR Türkiye İnsan Kaynakları Başkanı Dinar Mammadova | Rutin sınıf eğitimlerinin ve yeni gelen çalışanların oryantasyonunun mobil araçlar üzerinden gerçekleşmesi, verimli iş gücü kullanımı, hızlı ve hatasız sonuçlar. |
| **20-**TAB Gıda | TAB Gıda Genel Müdür Yardımcısı Gökhan Asok | Tamamen dijitalleşerek erişilebilirliği artırmak ve standardizasyon sağlamak. |
| **21-**TEB | TEB İnsan Kaynakları ve İnovasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Nilsen Altıntaş | İnsan kaynaklarının operasyonel süreçlerini kısaltarak, stratejik iş ortağı rolüne daha fazla zaman ayırabilmesini sağlamak ve tüm İK kanallarının mobil olması. |
| **22-**Turkcell | Turkcell İnsan Kaynakları Direktörü Hilal Atılay | Farklı uygulamaları mobil platforma taşıyarak çalışanlara farklı bir performans ve kariyer sistemi sunmak. İK süreçlerini oyunlaştıracakları deneyim odaklı platform çalışmaları devam ediyor. |
| **23-**Vodafone Türkiye | Vodafone Türkiye İnsan Kaynaklarından Sorumlu İcra Kurulu Başkan Yardımcısı Pınar Kalay | Dijital dönüşümü gerçekleştirirken, İK uygulamalarını farklı yaşam evrelerindeki çalışanların ihtiyaçlarına uygun şekilde çeşitlendirip zenginleştirmek. |
| **24-**Yapı Kredi | Yapı Kredi Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Gökmen Uçar | Çalışan deneyimi konusunda farklı dijital uygulamaları hayata geçirmek ve çalışanların gelişim ihtiyaçlarını dijital çözümlerle destekleyecek yeni bir altyapıya geçmek. |
| **25-**Zorlu Enerji | Zorlu Enerji İnsan Kaynakları Direktörü Öniz Sayıt Saban | Sadece işe alım süreçlerinde değil; performans değerlendirme, atama, terfi gibi var olan tüm uygulamaları elektronik ortamda gerçekleştirerek çok daha dinamik ve teknoloji odaklı olmak. |

| FARK YARATAN UYGULAMALAR | ORTA VADELİ PROJEKSİYON |
|---|---|
| Çalışanların kendilerine avatarlar yaratarak tatlı bir rekabet içerisinde yarıştıkları 'Tam İsabet Akbanklı' ve ödül alan çalışanların duyurulduğu iç iletişim portalı 'Tebrikler Akbanklı'. | Geleceğin Akbank'ını inşa etmek, doğru yetenekleri kazanmak ve tutundurmak. Bu hedefe ulaşmak için dijital insan kaynakları en önemli yatırım alanı olacak. |
| LinkedIn ile yapılan iş birliği sonunda Aras Kargo resmi sayfasının takipçi sayısında yüzde 250 oranında artış yaşandı. Hedeflenen aday başvuru sayısında ise yüzde 10'luk artış sağlandı. | Dijital platforma taşınabilecek İK süreçlerini aşamalı olarak dijitalleştirmek. |
| Sosyal paylaşım platformları 'Yammer', sosyal öğrenme platformları 'WeLink' ve online öneri sistemleri 'Ben de'. | Küresel iş gücünün önemli bir kısmını oluşturan yeni nesle kulak vererek işe alım süreçlerini dijitalleştirmek, doğru yetenekleri cezbedebilmeye yönelik yatırımlara hız vermek. |
| İnsan kaynakları ve performans yönetimi modülleri 'Workday' ile fark yaratılıyor. | İşe alımdan performans yönetimine kadar çalışan yaşam döngüsünün her adımında belge ve imzaları dijital ortama taşımak. |
| Facebook bünyesindeki chatbot uygulamaları, 'Nabız', 'Çözüm Buldum', 'Alesta', 'Game of Bankers' uygulamaları ,'DenizAşırı' online staj programı ve Denizde mobil uygulaması. | Dijital çağın getirdiği esneklik ile müşteri ihtiyaç ve beklentilerini en iyi şekilde karşılayabilmek ve yönetici adaylarının değerlendirildiği 'Gelişim Merkezi' uygulamasını dijital ortama taşımak. |
| Özellikle eğitim ve gelişim alanında dijitale geçiş, insan kaynakları bütçelerinde yüzde 30'luk gider tasarrufu sağladı. | Operasyon, satış, pazarlama, finans ile ilgili tüm süreç ve sistemlerin birbirleriyle uyumlu hale gelmesi, sadece ülke fonksiyonlarının değil, tüm DHL Freight ülkelerinin de tek sistem üzerinde iş yürütebilmesi. |
| 'EnAkademi' platformu, sosyal ağ ve bilgilendirme platformu 'Benden Bize' ve yetenek yönetimine yönelik simülasyonlarla fark yaratılıyor. | Daha fazla mobiliteye odaklanmak, operasyonel verimsizlikleri ortadan kaldırmak ve kazan-kazan ortamı sağlamak. |
| Fikirhane platformunun dijital ortamda hayata geçirilmesi ile kurum içi girişimcilik yaygınlaştırıldı. | Orta vadede tüm İK süreçlerinin mobil ortamda uygulanması, uzun vadede ise en güncel teknolojilerin takip edildiği ve uygulandığı bir yapının devamlılığını sağlamak. |
| Analitik modelleme uygulamasının yanı sıra 'Aramıza Hoş Geldin' programı, 'İyilik Sağlık' programı ve İş Yaşam İlişkisi (İYİ) ekibiyle dikkat çekiyor. | Büyük verinin insan kaynaklarında kullanılmasıyla, çalışan segmentasyonu, performans değerlendirmesi gibi çalışmalarda farklı parametreler üzerinden daha segmente ve esnek uygulamalar sunabilmek. |
| 'Selflex' esnek yan haklar programı, online global ödüllendirme platformları ve e-learning programları kapsamında Lilly Üniversitesi çalışmaları… | Çok daha sürdürülebilir bir iş modeli oluşturmak hedefleniyor. |
| 'Migros Perakende Akademisi' eğitimleri, 'Ritim İş Gücü Yönetim Sistemi', 'Migros Sosyal' uygulamaları ve Migros Kariyer Facebook sayfası. | İnsan kaynaklarında dijital dönüşümü destekleyen tüm aşamaları dijital platformlar üzerinden yönetmek. |
| LinkedIn vb. dijital portallar sayesinde hızlı ve sonuç odaklı işe alım yapılıyor. Morhipo'ya özel 'Hipostar' ödüllendirme sistemi başarılı sonuçlar veriyor. | Gerçek zamanlı insan kaynakları bakış açısını yüzde 100 yerleştirmek. |
| Açık ofis kavramını biraz daha ileri taşıyarak kampüs gibi bir çalışma ortamı yaratılması, sürdürülebilirliği destekleyen hem de dijital uygulamaları içeren bir ofis tasarlanması. | Yaşamı iyileştirme vizyonlarını her zaman inovatif ürünlerle desteklemek. 'Hep daha iyisiyle, hep daha ileriye' mottosuna yatırım yaparak ilerlemek. |
| Faaliyet gösterilen sektörde, data analitics ve big data yönetiminde mükemmelik merkezi kuran ilk şirket oldu. | Farklı projelerin dijital platformlara yönelik süreç tasarımlarını mümkün olan en başarılı ve etkili şekilde hayata geçirmek. |
| 'HroD' online platformu ve bulut tabanlı İK veritabanı 'Workday'. | İnsan kaynakları süreçlerinin hız, kontrol, self servis ve mobilite gibi yeniliklerle en etkin şekilde yapılandırılması. |
| Ekip yöneticilerini, ekipleriyle ilgili kararlarda daha etkin ve yetkili kılan bir iş modeli geliştirildi. Bunun için Workday platformu tercih edildi. | Orta vadede iş zekası çözümlerinin, İK'nın dijital dönüşümüne katkı sağlamasıyla stratejik iş gücü planlaması gibi önemli süreçlerde de proaktif kararlar almak. |
| Kariyer mimarisi uygulaması, 'Merhaba Finansçı', 'Finarmoni', 'Artı 1' ve 'QNB Finansbanklı Başarı Modeli' gibi uygulamalara imza atılıyor. | Çalışanların yüzde 80'inden fazlası Y Kuşağı'ndan oluşan bir kurum olarak yetenek yönetiminde dijitalleşmeyi kullanarak kişisel uygulamalar yapmak. |
| 'SuccessFactors' ve 'SAP Jam' çözümleri, 'SAP Early Talent' programı, tersine mentorluk uygulamaları, 'SAP Üniversite İş Birliği' ve 'Leadership Excellence Acceleration' programları. | Yenilikçi çözüm ve teknolojileriyle Türk şirketlerinin dijital dönüşüm yolculuklarında en yakın iş ortakları olarak çalışmaya devam etmek. |
| İzin, avans, seyahat, eğitim talep ve onayları online ortamda tasarlandı. E-eğitimler yaygınlaştırıldı. | İnsan kaynaklarının dijitalleşmesiyle objektifliğin artması ve sıfır hataya yaklaşması. |
| TAB Akademi eğitimleri, e-öğrenme platformları ve kişiselleştirilmiş online eğitim programlarıyla fark yaratılıyor. | Online eğitimlere, dijitalleşen performans yönetimi ve mülakat süreçleriyle online repütasyon yönetimine odaklanılacak. |
| Türkiye'nin ilk 'Augmented Reality İK uygulaması', 'WhatsApp İK Hattı'nın kurulması, mobil İK, 'İK Benim Menüm' ve 'MyMap' simülasyon uygulaması. | Chatbot çalışmalarında ilerlemek, augmented reality çalışmalarını hızlandırmak, kişiselleştirilmiş simülasyon eğitimlerinin sayısını ve içeriğini artırmak, 'online webinar' ve sosyal medya uygulamaları ile yenilikçi öğrenme deneyimleri sunmak. |
| 'Mobilim', 'BiP', işe alım ve eğitimlerde oyunlaştırmanın kullanılması, büyük veri yönetimi ve Turkcell Akademi'nin dijital eğitimleri öne çıkıyor. | Dijitalleşmenin etkisiyle organizasyon yapılarında çok daha dinamik ve çevik bir dönüşüm yakalamak. |
| Esnek lokasyonlardan çalışma imkanı sunan uygulamaları, 'Skype For Business' ile dijital olarak destekleniyor. 'Kariyer Patikaları' uygulaması ve 'Discover Genç Yetenek Programı' da dikkat çekiyor. | Çalışanlara daha sosyal, daha dinamik ve daha keyifli bir deneyim yaşayabilecekleri ve hayallerini gerçekleştirebilecekleri bir iş ortamı sunmak. |
| 'Bizler Plus' platformuna, 'gamification', 'code challenge' gibi yaklaşımlara, online eğitimlere, müşteri ilişkileri (CRM) ve çalışan ilişkileri (ERM) yönetimine odaklanılıyor. | 'Türkiye'nin Dijital Bankası' söylemi ile sadece müşterilere değil, çalışanlara yönelik alanlarda da dijitalleşmeye önem vermek. |
| 'Gelişim Akademisi Programı' ile öne çıkıyor. İşe alımların çoğu dijital platformlardan faydalanılarak yürütülüyor. | Yapay zekanın her alanda olduğu gibi İK alanında da otomasyonla birlikte işe alım süreçlerinde kullanabilecekleri birçok alternatif ölçme sistemini test ederek şirket yapısına uygun olacak şekilde hayata geçirmek. |

MANAGEMENT CENTRE TÜRKİYE CEO'SU
**TANYER SÖNMEZER**

MCT Management Centre Türkiye

'DİJİTAL DÖNÜŞÜM' BİR TEKNOLOJİ KONUSU DEĞİLDİR. TAMAMEN BİR 'KURUM KÜLTÜRÜ' KONUSUDUR. DİJİTAL KÜLTÜRÜN 7 BİLEŞENİNE YANİ MÜŞTERİ MERKEZLİLİĞE, İŞ BİRLİĞİNE, **TUTKUYLA ÇALIŞMAYA, İNOVATİF VE ÇEVİK OLMAYA, DİJİTAL OKURYAZARLIĞI ARTIRMAYA, YALIN VE YATAY ORGANİZASYONLAR KURMAYA ODAKLANMAYAN MARKA VE KURUMLAR YOK OLMA TEHLİKESİ İLE KARŞI KARŞIYA...**

# DÖNÜŞÜM **MUHTEŞEM OLACAK**

90'lı yıllarda ve 2000'li yılların hemen başında Amerika'da Sears'ı (süpermarketi zinciri) her ziyaretimde çok etkilenirdim. Bol çeşit, işini iyi bilen görevliler, telefon rehberi gibi katalogları ve güzel ortam beni hep çok etkilerdi. O zamanlar hemen her sunumda örnek gösterilirlerdi. 2006 yılına gelindiğinde şirketin değeri 27.8 milyar dolara ulaşmıştı. Bu, o günlerde ülkemizin beş büyük holdinginin toplam değerinden fazlaydı. Aynı günlerde Amazon'un değeri ise 17.5 milyar dolara ulaşmıştı. Amazon da sunumların olmazsa olmaz markasıydı. Bugünlerde ise Sears'ın hiç adı geçmiyor. Çünkü şirket değeri bir milyar doların altına düştü. Öte yandan bilin bakalım Amazon'un değeri ne kadar? Tam 457 milyar dolar. Bu tablo, sadece 11 yılda gerçekleşti. Bu rakam, Amerika'nın önde gelen perakendecilerinin (Best Buy, JCPenney, Kohl's, Nordstorm, Sears ve Target) toplam şirket değerlerinin neredeyse 9-10 katı. Bu tablonun temel nedeni ise 'dijital dönüşüm' yerine tuğlaya, harca ve betona yatırım yapmanın dayanılmaz yanılgısı. İşin teknoloji tarafı bir yana, asıl kök neden; iki şirketin 'dijital kültürü'nün arasındaki fark... 'Dijital dönüşüm' bir teknoloji konusu değildir. Tamamen bir 'kurum kültürü' konusudur.

## DİJİTAL KÜLTÜRÜN BİLEŞENLERİ

**1-Müşteri merkezli:** Dünyada Amazon'dan daha fazla müşterisine takıntı derecesinde sevdalı az organizasyon vardır. Aldığınız kitabı tekrar almak istediğinizde "Emin misiniz?" diye sorup hatırlatır size. Müşteri, şirketin gerçek ve yegane kralıdır.

**2-İş birliğini seven:** Eğer iş birliği yaparak başarı değil, bireysel başarı sizi daha çok mutlu ediyorsa, dijital dünyada işiniz gerçekten zor. Çince yemek kitabını Çince bilmeden okuyup yemek yapmak gibi gelir öyle çalışmak.

**3-Tutkuyla çalışan:** Tutkunun verdiği enerjiyi bir uzay aracına koyabilsek sanırım ışık hızına çıkmamız çok kolay olurdu. Dijital kültürlerde o işe tutkunuz yoksa, üzerinde yazılım olmayan bir donanım gibi pek de bir sonuç üretemezsiniz.

**4-İnovatif:** Dijital kültürler, sürekli yeniyi ve daha iyiyi kovalar. Mevcutla kolay kolay mutlu olmazlar. Mevcut ile mevcudiyetin süremeyeceğine inanırlar.

**5-Çevik:** Bu kadar hızlı ve bu kadar değişken bir rekabette çevikliğini yitirmiş bir çita nasıl yaşayamazsa, öyle hayat memat meselesi yaparlar bu konuyu. Çeviklik olmadan olamayacaklarına, ertesi sabah uyanamayacaklarına inanırlar.

**6-Dijital okuryazarı bol:** Çoğu mobile doğmuş çalışan kitlelerinin olduğu yerde dijital okuryazarlık yabancı dil gibi, üniversite diploması gibi olmazsa olmaz konudur. Bu okuryazar sayısı ne kadar çoksa, şirket o kadar uzun ömürlü olur.

**7-Yalın ve yatay organizasyon:** Bürokrasiden nefret etmeyi bırakın; gördükleri yerde yok etmek için tüm silahlarını kullanırlar. Daima yalın ve yatay olmak için sürekli yenilenir, tazelenirler. CEO ile aradaki katman sayısı arttıkça şirket değerinin düşeceğine inanırlar.

## DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜ GERÇEKLEŞTİREMEYEN ŞİRKETLERİN YÜZDE 40'I, 10 YILDA YOK OLACAK

Şimdi, "Bunların bazıları bizde var" dediğinizi duyar gibiyim. Tıpkı bir hafta için, nasıl ki yedi günün yedisi birden lazımsa, 'dijital kültür' için bu yedi unsurun yedisi birden aynı anda gerekiyor. Cisco Yönetim Kurulu Başkanı John Chambers, "Dijital dönüşümü iyi anlayıp bu kültürü şirketlerine uygulamayı başaramayan şirketlerin yüzde 40'ı önümüzdeki 10 yılda yok olacak" diyor. Ben, yüzde 40'ın çok iyimser bir rakam olduğunu düşünüyorum. Bu kültür bileşenleri kurumunuzda yoksa dijital dönüşümünüzün mümkün olamayacağına eminim. "Bunları sonra yaparız, geç de kalsak, geride de kalsak dijital dönüşüm muhteşem olacak" diye düşünüyorsanız, bu sözünüz olsa olsa tuğladan, betondan bir duvara yazı olur.

# 25 ŞİRKETİN İK'DA DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN **GELECEĞİNE YÖNELİK ÖNGÖRÜLERİ**

**1 AKBANK**
Şirketlerin, yeni kuşakların değerlerini ve motivasyon faktörlerini anlayarak, insan kaynakları anlayışlarını ve kurum kültürlerini yeniden yapılandırdıklarına şahit olunacak.

**2 ARAS KARGO**
İnternetle büyüyen Z Kuşağı yaklaşık 5 yıl içerisinde iş hayatında aktif olarak yer alacak. Bu kuşağın iş yapış şekilleri, klasik çalışma anlayışından büyük farklılıklar gösterecek. Önümüzdeki yıllarda İK ve teknoloji entegrasyonu daha da hızlanacak. İşe alım, performans değerlendirmesi gibi süreçler tamamen dijital ortamda ve çoğu zaman mobil uygulamalar üzerinden olacak.

**3 ARÇELİK**
Çalışanların motivasyonlarını ve şirkete olan bağlılıklarını artırmak için birçok yeni uygulama devreye girecek. Yeni trendler doğrultusunda IoT, Endüstri 4.0, dijital dönüşüm ve transformasyon, büyük veri, iş gücü analitiği gibi alanlarda işe alımlar hızlanacak. İlk kez üç neslin aynı anda iş hayatında olduğu özel bir dönemden geçerken, yeni neslin ilgisini canlı tutacak ve doğru yetenekleri cezbedebilecek yatırımlar hız kazanacak.

**4 ASTRAZENECA TÜRKİYE**
Dijital dönüşüm, İK departmanlarındaki pozisyonların iş tanımlarını verimlilik anlamında beslemeye ve çeşitlendirmeye devam edecek.

**5 DENİZBANK**
Önümüzdeki dönemde iş ilanı kalmayacak. Staj, online staj ve dijital platformlardaki etkileşimlere göre doğrudan iş teklifi sunulabilecek. İleride işe alımları robotlar neden yapmasın? Artık video üzerinden yapılan mülakatlarda kullanılan dil kalıpları ve ifade biçimi veri olarak kullanılabiliyorsa, bir makine ilgili pozisyon için en doğru adayı, binlerce aday arasından birkaç kişiye indirerek bize sunabilecek.

**6 DHL FREIGHT TÜRKİYE**
Yakın gelecekte Z Kuşağı da iş yaşamına dahil olacak. Kurumların dönüşen iş gücünü kendilerine çekebilmeleri, elde tutabilmeleri, motive edebilmeleri ve yönetebilmeleri için yaklaşımlarını baştan aşağı yenilemeleri; hatta kimi zaman değiştirmeleri gerekiyor. Bürokrasiden uzak özgür çalışma ortamı, bulunulan noktadan online olarak ve mobil yollarla işin yapılabilmesi imkanının ve ortamının sağlanması gerekecek.

**7 ENERJİSA**
Dijitalleşen, fiziksel temasın azaldığı bir ortamda işi yapmak da yönetmek de daha farklı yetkinlik ve beceriler gerektirecek. Burada ciddi bir liderlik ve kültür değişiminden bahsediliyor. Şirketlerin bu değişimi yönetebilmek için İK departmanı ve ilgili tüm fonksiyonlarla beraber, dijital stratejilerini oluşturması, sistem revizyonlarını yapması ve eğitim gelişim uygulamalarını da içeren A'dan Z'ye bir kültür değişimi sürecini yönetmesi gerekecek.

**8 FORD OTOSAN**
Teknolojinin gelişimi iş yapış şekillerini değiştirecek. Teknolojik yakınsama, organizasyonlar ve şirket kültürü üzerinde etkili olacak. Gelecekte İK analitiği ve büyük veri yönetimi kavramları, İK süreçlerinde çok daha fazla kullanılacak.

**9 GARANTİ BANKASI**
5 yıl içinde insan kaynaklarında büyük değişimler yaşanacak. Son dönemde büyük veri, insan kaynakları alanında da kullanılıyor. Dijitalleşme yalnızca kullanılan teknolojik araçlarda yaşanacak gelişim anlamına gelmiyor. Süreçlerde ve çalışana yönelik yaklaşımlarda da farklı değişimler öne çıkacak.

**10 LILLY İLAÇ**
Teknolojideki gelişmelerle birlikte her alanda kurallar yeniden yazılır hale geldi. Kuşak farklılıkları, İK profesyonellerinin gündeminde olmaya devam edecek.

**11 MİGROS**
Tüm süreçlerde dijitalleşmenin olumlu etkileri net şekilde görülecek. Daha etkin, daha hızlı ve daha verimli sonuçlar alınacak. Çalışan bağlılığı ve memnuniyeti olumlu yönde etkilenecek. Çalışanları ve kurumları teknoloji ile iç içe bir gelecek bekliyor.

**12 MORHİPO.COM**
Dijitalleşmeyle birlikte yeni ve dinamik bir İK anlayışı gelişiyor. Doğru stratejileri geliştirebilmek için İK ekiplerinin teknolojiyi çok yakından takip etmesi ve sektöre dair global gelişmeleri yakından izlemesi gerekiyor.

**13 P&G TÜRKİYE**
Gelecekte İK dünyasında sosyal platformların, mobil uygulamaların ve analitik çözümlerin daha iç içe olduğu bir yapı olacak.

**14 PEPSICO TÜRKİYE**
Artık marka ve kurumların İK organizasyon yapısında, PepsiCo'da olduğu gibi 'İK teknoloji' birimleri oluşturuluyor. Dijitalleşme sürecinde iş gücünü dijitalleşmeye uyumlayacak yetkinlikleri belirlemek, iş gücü segmentasyonuna özel fark yaratacak çözümler geliştirmek ve bu sürecin getireceği risklerin farkında olarak gerekli araçları kullanmak kritik önem kazanacak.

**15 PFIZER TÜRKİYE**
Teknolojinin ve özellikle internetin hayatımıza girmesi; hız, kontrol, self servis ve mobilite gibi kazanımlar sunuyor. İK sektörü, bu yenilikleri özümseyerek dönüşmeye devam edecek.

**16 PHILIPS AYDINLATMA TÜRKİYE**
İnsan kaynakları daha fazla iş ortaklığına yönelecek ve değişim yönetiminde kritik rol üstlenecek.

**17 QNB FİNANSBANK**
Günümüzde yapılması imkansız görünen hayaller artık hayatımızın bir parçası haline dönüşecek. Tüm hızıyla yaklaşan dijital kültürün karmaşık cevaplarını sadeleştirmeye odaklanılacak.

**18 SAP TÜRKİYE**
Gittikçe globalleşen dünyada önümüzdeki 4 yıl içinde, 5 kuşağın bir arada çalışması bekleniyor. Deloitte'un raporuna göre; 2025 yılında global iş gücünün yüzde 75'ini Y Kuşağı oluşturacak. 2020 yılında çalışanların yüzde 40'ını serbest meslek çalışanları oluşturacak ve 2.5 milyar insan sosyal ağlarla bağlı olacak. İş gücü temininde sınırlar kalkacak. Yeni çalışma düzeninde yetenek savaşları artacak. Çalışan bağlılığı, liderlik, yaratıcılık, esnek çalışma modelleri, kişiye özel çözümler, uzaktan erişim, teknoloji ve veri analizi gibi konular gündeme gelecek.

**19 SOCAR TÜRKİYE**
İK'nın dijitalleşmesiyle birlikte objektifliğinin artması ve sıfır hataya yaklaşması doğal bir sonuç olacak. Ancak İK'nın diğer iş fonksiyonlarından en önemli farkının adında gizli olduğunu ve bunun da dijital araçların yanı sıra çalışanlarla güçlü bir iletişim gerektirdiğini hiçbir zaman unutmamak gerekiyor.

**20 TAB GIDA**
İK dünyasının geleceğini teknolojik gelişmeler, Y Kuşağı'nın iş gücüne artan katılımı ve dijitalleşme şekillendirecek.

**21 TEB**
'Hayat boyu öğrenme' ile artık kimse 'gelişimimi tamamladım' diyemiyor. Sürekli bir gelişim gerekiyor. Böylece İK'nın doğası değişiyor. İK sürekli BETA'da oluyor. Kariyerin doğası değişiyor. Eskiden kariyer, lineer veya piramit şeklinde ilerlerken şimdi çevrim halinde ilerliyor.

**22 TURKCELL**
Dijitalleşmenin etkisiyle organizasyon şemaları evrim geçirecek. Organizasyon yapılarında dinamizmin ve çevik dönüşümün etkisi daha yoğun hissedilecek. Hiyerarşik organizasyonlar yerini inisiyatif alan, hızlı çözümler üreten, iş ihtiyaçlarına göre şekillenen dinamik yapılara bırakacak.

**23 VODAFONE TÜRKİYE**
Gelecekte sınırlar oldukça belirsiz hale gelecek ve proje bazlı çalışma ön planda olacak. İK'da analitiği kullanarak çalışan verisini anlamlandırmak, bu sayede sadece deneyimlere bağlı kalmadan çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi analiz ederek İK alanındaki uygulamaları bu doğrultuda çeşitlendirmek önem kazanacak.

**24 YAPI KREDİ**
Dijitalleşmenin etkisi ile başta eğitim ve gelişim olmak üzere tüm İK süreçleri bir dönüşüm yaşayacak. Bu dönüşüm, dijital hizmetler sunmanın ötesinde kurumların en değerli varlığı olan çalışanlarına yönelik CRM verisinin daha da zenginleşmesine imkan tanıyacak.

**25 ZORLU ENERJİ**
Dijital alandaki hızlı dönüşüm, uzun vadede insan gücüne olan ihtiyacı azaltacak. Dijitalleşmeyle birlikte bazı iş alanları yok olurken, yeni iş alanları da öne çıkacak. Sanal ortamların iş yaşamına daha da fazla girmesiyle ofislere olan ihtiyaç azalabilir.

AKBANK

# "EN ÖNEMLİ YATIRIM ALANIMIZ DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI"

İŞE ALIMDAN KARİYERE, PERFORMANSTAN EĞİTİME KADAR TÜM İNSAN KAYNAKLARI SÜREÇLERİNDE ÖNEMLİ BİR DİJİTAL DÖNÜŞÜM YAŞADIKLARININ ALTINI ÇİZEN AKBANK İNSAN KAYNAKLARI VE STRATEJİDEN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI BURCU CİVELEK YÜCE, **"ORTA VE UZUN VADELİ ÖNCELİKLERİMİZİ GELECEĞİN AKBANK'INI İNŞA ETMEK, DOĞRU YETENEKLERİ KAZANMAK VE TUTUNDURMAK OLARAK ÖZETLEYEBİLİRİZ. DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI İSE BUNA ULAŞMAK İÇİN EN ÖNEMLİ YATIRIM ALANIMIZ OLACAK" DİYOR**

İş dünyasının dijitale odaklandığı ve çalışma biçimlerinin yeniden yapılandığı bir çağa tanıklık edildiğini belirten Akbank İnsan Kaynakları ve Stratejiden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Burcu Civelek Yüce, "Akbank'ta insan kaynakları olarak bu yolculukta dönüşerek, kurumun genel işleyişine ve stratejilerine katkı sağlayan bir iş ortağı konumuna geldik. Dijital olmak, insan kaynakları değerlerimizden biri... Çalışan deneyimini daha da zenginleştirmek ise bu alandaki birinci önceliğimiz. Son yıllarda bu konuda çok önemli ve öncü olarak nitelendirilebilecek çalışmalar içerisindeyiz. İşe alımdan kariyere, performanstan eğitime kadar tüm insan kaynakları süreçlerinde önemli bir dijital dönüşüm yaşıyoruz. Birçok rakamsal ve sözel veriyi matematiksel olarak anlamlandırarak bilgi haline dönüştürüyoruz. Bu bilgiyi çalışanlarımızın yaşadığı 'Akbanklı Deneyimi'ni geliştirmek için kullanıyoruz. İnsan kaynakları raporlamaları için periyodik raporlamalar yerine gerçek zamanlı 'dashboard'lar oluşturuyoruz. Diğer yandan teknolojik öğrenme araçlarını kullanmaya, eğitimleri oyunlaştırma altyapısı ile sunarak daha keyifli hale getirmeye, modern eğitim metodolojileri ve teknolojiyi bir araya getirerek dijital deneyim anlamında her geçen gün yenilikler sunmaya devam ediyoruz. Orta ve uzun vadeli önceliklerimizi geleceğin Akbank'ını inşa etmek, doğru yetenekleri kazanmak ve tutundurmak olarak özetleyebiliriz. Dijital insan kaynakları ise buna ulaşmak için en önemli yatırım alanımız olacak" diyor.

"DEĞİŞİME ADAPTASYON, GELECEĞİN ANAHTARI OLACAK. İNSAN KAYNAKLARI ALANINDA DÖNÜŞÜMÜ İYİ TAKİP EDEN KURUMLAR VE İNSAN KAYNAKLARI PROFESYONELLERİ GELECEĞİN NORMLARINI BELİRLEYECEK. **DİJİTAL OLMAK, İNSAN KAYNAKLARI DEĞERLERİMİZDEN BİRİ... ÇALIŞAN DENEYİMİNİ DAHA DA ZENGİNLEŞTİRMEK İSE BU ALANDAKİ BİRİNCİ ÖNCELİĞİMİZ. SON YILLARDA BU KONUDA ÖNCÜ OLARAK NİTELENDİRİLECEK ÇALIŞMALAR İÇERİSİNDEYİZ"**

AKBANK İNSAN KAYNAKLARI VE STRATEJİDEN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI BURCU CİVELEK YÜCE

### YETENEK YÖNETİMİNDE DE DİJİTAL SÜREÇLERDEN FAYDALANILIYOR

Burcu Civelek Yüce, İK süreçlerinin dijitalleşmesiyle Akbank'ın hangi konularda farkındalık yarattığı hakkında ise şu açıklamada bulunuyor: "Tüm İK süreçlerini dijital ortama taşımanın ötesine geçerek; dijital tasarımlarla terfi, nakil, atama talepleri, kariyer görüşmeleri, performans değerlendirmeleri, ücretlendirme gibi pek çok süreci bütünleşik şekilde sistem üzerinden yönetiyoruz. 2015 yıl sonunda başlattığımız 'Kağıtsız Banka' projesi ile birlikte bugüne kadar 30 milyondan fazla kağıt tasarrufu sağladık. Bu iyileştirmelerle 3 bine yakın ağacı kurtardık."

### YENİ JENERASYONUN TALEPLERİNE EN ETKİLİ ŞEKİLDE YANIT VERİLİYOR

Online envanterler, sınavlar ve mülakat süreçleriyle öne çıktıklarını ifade eden Burcu Civelek Yüce, "İşe alım süreçlerimizi, teknolojinin gücüyle mekandan ve zamandan bağımsız olarak özellikle yeni jenerasyonun taleplerine daha etkili cevap verebilecek şekilde yeniden yapılandırmaya çalışıyoruz. Özellikle LinkedIn bir işe alım aracı olarak uzun süredir hayatımızda. Çalışanlarımızın hedeflerini bir oyunlaştırma altyapısı ve kurgusu üzerinden gerçekleştirdikleri, kendilerine avatarlar yaratarak birbirleriyle tatlı bir rekabet içerisinde yarıştıkları 'Tam İsabet Akbanklı', bu açıdan güzel bir örnek. Ayrıca iç iletişim portalımızda 'Tebrikler Akbanklı' adlı bir platformu hayata geçirdik. Bu platformda, bankamızdaki farklı ödül kategorilerinde ödül alan tüm çalışanlarımızı duyuruyoruz. Doğru yetenekleri kazandırmak, tutundurmak ve yönetmek bizim için de çok önemli. Bu kapsamda yeteneği değerlendirme yaklaşımlarımızı, teknoloji odağıyla sürekli yeniliyoruz" yorumunda bulunuyor.

TURKCELL

# "DATA SCIENTIST ROLÜNÜ ŞİRKETİMİZE **KAZANDIRMAYA ÇALIŞIYORUZ"**

Turkcell'in İK süreçlerine yönelik dijital dönüşümü, 2000'li yılların başında başladı. Turkcell İK Direktörü Hilal Atılay, "Temel İK süreçlerinin dijital ortamlara taşınması, bu dönüşümün başlangıcını oluşturdu. Geldiğimiz aşamada ihtiyaç duyduğumuz tüm İK süreçlerine mobil ortamlardan ulaşılabiliyor. Çalışanlarımıza sunduğumuz 'Mobilim', neredeyse tüm İK süreçlerimizi takip edebildiğimiz ve pek çok bilgiye ulaşabildiğimiz bir uygulama. 'BiP' üzerindeki çok sayıda proje ve operasyon grubu ile anlık olarak karar alma ve haberleşme ortamı, şirketin dinamizmini çok farklı noktalara taşıyor. Turkcell Akademi ile 2008'den beri dijital eğitimler sunuyoruz. Ayrıca işe yeni başlayan çalışanlarımıza özel uyum programları kapsamında yeni nesil teknolojileri içeren eğitimler veriyoruz. Bunun en güzel örneği de sanal gerçeklik ile sunduğumuz oryantasyon programı. Çalışanlarımızın katılımıyla açık platformda geliştirdiğimiz yeni performans sistemimizle, kişiye ve ihtiyaçlara özel hedef belirlemenin yanı sıra anlık geri bildirim ve ödüllendirmeyi de hayatımıza kattık. Bu yıl dünyada bir ilke imza atarak GNÇYTNK projemizin işe alım sürecinde BiP'ten başvuru kabul ettik. İşe alım ve eğitim süreçlerimizde oyunlaştırmayı (gamification) da aktif şekilde kullanıyoruz. Günümüzde 'büyük veri yönetimi', şirket performansına direkt etki eden ve rekabet gücünü artıran en önemli konulardan biri. Biz de başlattığımız bir program ile 'Data Scientist' rolünü aktif olarak şirketimize kazandırmaya çalışıyoruz. Dünyanın ilk dijital operatörü olarak sürekli yeni uygulamalar geliştiriyor ve bu ürünleri müşterilerimizin kullanımına sunuyoruz" diyor.

TURKCELL İK DİREKTÖRÜ HİLAL ATILAY

"ÖNÜMÜZDEKİ DÖNEMDE TÜM UYGULAMALARIMIZI MOBİL PLATFORMA TAŞIMAYA DEVAM EDECEĞİZ. **YENİ PERFORMANS VE KARİYER SİSTEMLERİMİZ BUNLARIN ÖRNEKLERİ OLACAK. İK SÜREÇLERİMİZİ OYUNLAŞTIRACAĞIMIZ DENEYİM ODAKLI BİR PLATFORM İÇİN ÇALIŞMALARIMIZ SÜRÜYOR. BİP'E YENİ ÖZELLİKLER KATARAK ETKİN OLARAK KULLANACAĞIZ"**

FORD OTOSAN

# UÇTAN UCA **DİJİTAL ENTEGRASYON**

İK süreçlerinde dijital dönüşümü, 2013'te gündemlerine aldıklarını ifade eden Ford Otosan İnsan Kaynakları Direktörü Nursel Ölmez Ateş, "Çalışan deneyimi ve dijital temas noktalarını belirleyerek, uçtan uca dijital entegrasyonun sağlanmasını hedefledik. Bu dönüşüm, çalışanlarımızın daha işe girmeden önce aday olma sürecinden başlıyor; iş başvurusu ve on-boarding süreçleri ve sonrasındaki her türlü öğrenme, gelişim, yetenek, performans, tahakkuk, bordro, ücret ve yan haklar gibi detayları kapsıyor. 2016'nın sonuna geldiğimizde SAP ve SuccessFactors üzerinde yer alan, 'MOZAİK' olarak adlandırdığımız projemizi tamamlamış olduk. Bu proje, Ford Otosan'ın İK'da dijital dönüşüm sürecinde uygulamaya alınan en önemli projelerden biri oldu. Özellikle İK çalışanlarının yanı sıra diğer çalışanlara ve yöneticilere yönelik tasarlanmış olan 'self service' ve mobil uygulamalar ile çalışanlarımız, İK süreçlerini bulundukları yerden bağımsız olarak hem kendileri için hem de çalışanları için mobil olarak yönetebiliyorlar" diyor. Ateş, "İçinde bulunduğumuz dijital çağda kağıt üzerinden yürütülen süreçlerin neredeyse tamamen sıfırlanmış olması çalışanlarımızın, yöneticilerimizin ve aynı zamanda İK çalışanlarının daha verimli çalışmasına olanak sağladı. Sancaktepe lokasyonumuzda 2016'da yüzde 4'ü hedefleyerek başladığımız 'yeşil ofis' projesi kapsamında, A4 kağıt tüketimimizde yüzde 8 oranında tasarruf sağlamış bulunuyoruz" yorumunda bulunuyor. Ateş, Ford Otosan çalışanlarının dijital ortam aracılığıyla Fikirhane'ye 6 bin 533 fikir girişi gerçekleştirdiğini, süreç içerisinde 32 fikrin hayata geçtiğini ve 25 çalışanın para ödülü ile ödüllendirildiğini belirtiyor.

FORD OTOSAN İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ NURSEL ÖLMEZ ATEŞ

"ORTA VADEDE TÜM İK SÜREÇLERİMİZİN MOBİL ORTAMDA UYGULANMASINI, UZUN VADEDE İSE EN GÜNCEL TEKNOLOJİLERİN SÜREKLİ TAKİP EDİLDİĞİ VE UYGULANDIĞI BİR YAPI SAĞLAMAYI HEDEFLİYORUZ. **'FİKİRHANE ÖNERİ VE İYİLEŞTİRME SİSTEMİ'NİN DEVREYE ALINMASI VE İNOVASYON ÇALIŞMALARI SONUCUNDA ÇALIŞAN MEMNUNİYETİNDE YÜZDE 50'YE YAKIN ARTIŞ GÖZLEMLEDİK"**

DenizBank

# HEM ÇALIŞANLAR HEM DE ADAYLAR İÇİN **DİJİTAL DÖNÜŞÜME ODAKLANILDI**

DENİZBANK'IN KURULUŞUNDAN BUGÜNE KADAR GERÇEKLEŞTİRDİĞİ İNOVATİF UYGULAMALARLA 3 YILDIR 'DÜNYANIN EN İNOVATİF BANKASI' SEÇİLDİĞİNİ İFADE EDEN DENİZBANK İNSAN KAYNAKLARI VE DENİZ AKADEMİ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI YAVUZ ELKİN, **"İK EKİBİ OLARAK HAYATA GEÇİRDİĞİMİZ DİJİTAL İK UYGULAMALARIYLA BU ÖNCÜ YAKLAŞIMI DEVAM ETTİRİYORUZ. HEM ÇALIŞANLAR HEM DE ADAYLARIMIZ İÇİN DİJİTAL DÖNÜŞÜME ODAKLANDIK" YORUMUNDA BULUNUYOR**

Dördüncü sanayi devriminin gerçekleştiği bir dönemden geçildiğini söyleyen DenizBank İnsan Kaynakları ve Deniz Akademi Grubu Genel Müdür Yardımcısı Yavuz Elkin, Y Kuşağı çalışan sayısının artması ve çok yakında Z Kuşağı'nın iş hayatına girecek olmasıyla, İK süreçlerinde öne çıkacak en önemli konu başlığının 'dijitalizasyon' olacağını belirtiyor. DenizBank bünyesinde Y Kuşağı çalışan oranının yaklaşık yüzde 70 olduğunu vurgulayan Elkin, "Son dönemde hem çalışanlarımız hem de adaylarımız için dijital dönüşüme odaklandık. Sosyal medyada LinkedIn, Facebook, Twitter ve YouTube üzerindeki sayfalarımızdan şirketimizi ve Deniz'deki çalışma ortamını paylaşıyoruz. Instagram hesabımızın yönetimini farklı dönemlerde bir çalışanımıza devrediyoruz. Çalışanımız kendi gözünden, Deniz'deki iklimi takipçilerimiz ile paylaşıp adaylardan gelen, pozisyon ve Deniz'deki çalışma ortamı ile ilgili sorulara yanıt veriyor. Facebook bünyesindeki chatbot uygulamamızla birlikte sanal asistanımız adayları karşılayıp ziyaretçilerin beklentisini öğrenip en uygun çözümleri sunuyor. Adaylara uyguladığımız 'Genel Yetenek Sınavı' ile ilgili olarak adaylardan gelen bildirimler sonucunda DenizBank insan kaynakları Facebook hesabımızda hayata geçirdiğimiz 'ALESTA' isimli uygulamamız ile adaylarımıza 10 soruluk bir sınav deneyimi yaşatıyoruz. Farklı bir Facebook uygulamamız olan Game of Bankers ile adaylar şube bankacılığını deneyimleyebiliyorlar. Oyun, kısa sürede gençler tarafından çok beğenildi ve 2016'da 6 bin kullanıcı tarafından oynandı" diyor.

DENİZBANK İNSAN KAYNAKLARI VE DENİZ AKADEMİ GRUBU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI YAVUZ ELKİN

**DİJİTAL İK'DA İNOVATİF ADIMLAR**

Yavuz Elkin, bu yıl ilk kez ana sponsoru oldukları 'Sanal Kariyer Fuarı'nda 4 gün boyunca 1000'in üzerinde adayla online chat yoluyla iletişim kurduklarını vurguluyor. Kurum içi dijitalleşme yolculuğunda 'Denizde' ismini verdikleri kurum içi mobil uygulamayı hayata geçirdiklerini ifade eden Yavuz Elkin, "Çalışanlarımız uygulamada profil oluşturup hobi alanlarını kendi profillerine ekleyip güncel haberlere ve kendilerine özel indirim oranlarına ulaşabiliyor. Günlük olarak paylaştığımız içerikleri beğenip yorum yapabiliyor. Haftalık ödüllü sorulara doğru yanıt veren çalışanlarımız ödül kazanabiliyor. Türkiye'nin 81 ilinde şubemiz var. Özellikle uzak şubelerimiz ile çalışan görüşmelerini Skype üzerinden yapıyoruz. İşe alım tarafında adaylarla, sonrasında da iç ilan başvurusu, kariyer, performans, terfi, atama, tayin, izin gibi her işlem elektronik akışlarla yürütülüyor.

Deniz'de vaadimiz; 'Birlikte Çocuklarımızın Çalışmasını İstediğimiz Bir Banka Yaratmak'. Bankamız, kuruluşundan bugüne kadar gerçekleştirdiği inovatif uygulamalarla 3 yıldır 'Dünyanın En İnovatif Bankası' seçilerek tarihe geçmişken, İK ekibi olarak hayata geçirdiğimiz dijital insan kaynakları uygulamaları ile bu öncü yaklaşımı devam ettiriyoruz. DenizBank, ABD merkezli Bank Administration Institute (BAI) tarafından düzenlenen BAI Bankacılık İnovasyonu Ödülleri'nde 2014 ve 2016 yıllarında 'Dünyanın En inovatif Bankası' seçildi. DenizBank, 2015 yılında ise EFMA Ödülleri'nde 'Küresel Çapta İnovasyona Önderlik Eden Kurum' seçildi" yorumunda bulunuyor.

"2016 SONUNDA GERÇEKLEŞTİRDİĞİMİZ TÜM MÜLAKATLARIN YÜZDE 37'Sİ VİDEO MÜLAKAT SİSTEMİYLE YAPILDI. SINIF İÇİ EĞİTİMDE SON TRENDLERİ TAKİP EDEN DENİZ AKADEMİ'NİN ŞU SIRALAR TÜM İÇERİĞİ ÇEVRİMİÇİ EĞİTİM, E-ÖĞRENME, MOBİL ÖĞRENME, MİKRO ÖĞRENME, **ÇEVRİMİÇİ SINIFLAR VE SİMÜLASYONA DÖNÜŞTÜRÜLMÜŞ DURUMDA. DENİZ AKADEMİ'DE 2016 SONUNDA TOPLAM 365 BİN SAATİN ÜZERİNDE E-ÖĞRENME GERÇEKLEŞTİRDİK. GEÇEN YILA GÖRE E-ÖĞRENME SAATİ ÜZERİNDEN YÜZDE 37 ORANINDA BİR ARTIŞ SAĞLADIK"**

### ZAMAN VE MALİYET TASARRUFU SAĞLANDI

"Süreçleri dijitalleştirmenin bize sağladığı en büyük katkı zaman ve maliyet tasarrufu oldu" diyen Yavuz Elkin, sözlerine şöyle devam ediyor: "2016 sonunda gerçekleştirdiğimiz tüm mülakatlarımızın yüzde 37'si video mülakat sistemiyle yapıldı. Sınıf içi eğitimde son trendleri takip eden Deniz Akademi'nin şu sıralar tüm içeriği çevrimiçi eğitim, e-öğrenme, mobil öğrenme, mikro öğrenme, çevrimiçi sınıflar ve simülasyona dönüştürülmüş durumda. Deniz Akademi'de 2016'da toplam 365 bin saatin üzerinde e-öğrenme gerçekleştirdik. Geçen yıla göre e-öğrenme saati üzerinden yüzde 37 oranında bir artış sağladık. 'Denizde Mobil' uygulaması aracılığıyla çalışanlarla her an iletişimde kalıyoruz. Uygulamada bulunan 'Nabız' adını verdiğimiz özellik ile hem çalışan bağlılığı hem de içerideki iklimi yakından takip ediyoruz. Uygulamamıza yeni eklenen 'Çözüm Buldum' özelliği ile tüm çalışanlarımız, bankamızın mevcut iş süreçlerini iyileştirmeye yönelik önerilerini Denizde uygulamasından paylaşabiliyor."

Yavuz Elkin, "Yetenek yönetimi kapsamında deneyimsiz işe alımlarımızda 'Deniz'in İncisi' adını verdiğimiz 'Üniversite Staj Programı'ndan mezun ettiğimiz stajyerlerimize öncelik veriyoruz. Değerlendirme sürecinde başarılı olanlar, Türkiye'de ilk defa hayata geçirilen 'Online Onboarding' sürecine katılıyorlar. Mobil cihazlardan da erişilebilen kişiye özel konsolda; izlenmesi gereken videolar, okunması veya yüklenmesi gereken dokümanlar, tamamlanması gereken

e-eğitim, işler, deneyimler gibi birçok başlık bulunuyor. Stajyerler, staj süreci boyunca online eğitimleri tamamlayıp staj sonunda online simülasyon değerlendirmesine katılıyor. Bu yıl 'DenizAşırı' ismini verdiğimiz, Türkiye'de bir ilk olan online staj programını hayata geçirdik. Stajyerlerimiz, online eğitimlerini bitirip 'Dijital Bankacılık Bölümü'müzün belirlediği projeleri online platformda tamamlıyor. Bu yıl 'Deniz'in İncileri Üniversite ve DenizAşırı Online Staj' programlarından başarılı olan üç arkadaşımıza DenizBank AG Viyana ofisinde 1 hafta staj deneyimi sunduk. Önümüzdeki dönemde yönetici adaylarımızın değerlendirildiği 'gelişim merkezi' uygulamamızı dijital ortama taşıyacağız" diyor.

### AGILE YOLCULUĞUNUN 3 ÖNEMLİ UNSURU

Teknolojinin hayatın her alanındaki etkileri ve endüstri 4.0 ile dijitalleşmenin bir tercih değil, yaşamsal bir gereksinim olduğundan hareketle AGILE yolculuğunu başlattıklarını söyleyen Yavuz Elkin, "Bu süreç bir yandan organizasyonel verimliliği öne çıkarırken, bir yandan da anlık geri bildirim ve nabız ölçme gibi beklentilerle analitik araçların gelişmesi sonucunda çok daha hızlı ve hatta kendi kendine öğrenen bir yapıyı gerekli kılıyor. İK süreçleri demişken, çalışan deneyimine odaklanmayı, bu deneyimin bağlılığa, bağlılığın kurum kültürü ile birlikte markaya dönüşmesini hedefledik. Buna göre AGILE yolculuğunda bizi taşıyacak 3 önemli unsuru belirlemiş olduk.

**1-Optimize olmak:** Her ne yapıyorsak daha iyisini yapmak, optimumu aramak ve bu arayışta optimist, iyimser olmak.

**2-Dijitalize olmak:** Her ne yapıyorsak daha analitik, veriye dayalı karar alabilmek ve hayatın doğal akışında olduğu gibi kendi süreçlerimizi mobil platformlara taşımak…

**3-Deniz'de olmak:** Dokunduğumuz herkesin değişen ihtiyaç ve beklentilerinin farkında olarak, denizde deneyimini iyileştirmeye odaklanmak…

Bu yolculuk doğrultusunda hedef ve ana projeleri belirledik ardından scrum takımlarını oluşturduk. Takımlar aksiyon planlarını çıkardı. Günlük, ayakta 5 dakikalık toplantılarını yaparak ilk projelerini ortaya çıkardılar."

SOCAR

# BİRBİRİYLE ENTEGRE DİJİTAL **PLATFORMLAR ÖNE ÇIKIYOR**

Dijitalleşmenin dünyada 2000'li yıllarda hız kazanmaya başladığını ifade eden SOCAR Türkiye İnsan Kaynakları Başkanı Dinar Mammadova, "Dolayısıyla biz de ilk İK sistemlerimizi ve süreçlerimizi kurarken mümkün olduğu kadar dijitalleşmeden faydalandık. İzin, avans, seyahat, eğitim talep ve onayları online ortamda tasarlandı ve bu şekilde lanse edildi. Çalışanlarımız bu ve diğer tüm kurumsal talepleri akıllı telefonlar üzerinden hem server üzerinden hem de uygulama üzerinden başlatıp onaylayabiliyor. Benzer şekilde performans değerlendirme formları da online sistem üzerinden takip ediliyor. İşe alım süreçlerinde adaylara hem kendi internet sitemiz üzerinden hem de LinkedIn gibi global dijital platformlar üzerinden ulaşılıyor. Bunun yanında yine dijital platformlar kullanılarak anında, canlı, her yerden ve akıllı telefonlardan da ulaşılabilen dashboard üzerinden İK raporlamaları yapılabiliyor. Tüm bu formlar ve süreçler ise birbiriyle entegre edilmiş olup yine birbiriyle konuşabiliyor" diyor. İK'nın dijitalleşmesinin kaçınılmaz olduğunu ifade eden Mammadova, sözlerine şöyle devam ediyor: "Rutin sınıf eğitimlerinin ve yeni gelen oryantasyonunun mobil araçlar üzerinden gerçekleşmesi ile daha verimli iş gücü kullanımının yanı sıra daha hızlı ve hatasız sonuçlar hedefleniyor. Kurumumuzun değişen dünyaya ayak uydurması ve yenilikleri yakalamasına İK ekibinin öncülük etmesi gerektiğini düşünüyor ve kendimizi bu konuda geliştirmeye özen gösteriyoruz. Süreçlerimizde dijital platformların kullanılmasıyla birlikte zaman ve mekan, kısıtlayıcı faktör olmaktan çıktı. Bu da çalışanların, internet erişimi olduğu sürece her yerden bilgiye ulaşmalarını sağladı."

SOCAR TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI BAŞKANI DİNAR MAMMADOVA

"SOCAR TÜRKİYE'YE ÖZGÜ GELİŞTİRİLEN YETENEK YÖNETİM MODELİ İLE BÜTÜN ÇALIŞANLARIMIZLA İLGİLİ YILLIK DEĞERLENDİRMELER YAPIYORUZ. YETENEK YÖNETİMİ SÜRECİMİZ DE GLOBAL BİR ONLINE PLATFORM ÜZERİNDEN ÇALIŞIYOR. **ORGANİZASYONEL İHTİYAÇLARIMIZI, ÇALIŞANLARIMIZIN VE İLGİLİ YÖNETİCİLERİMİZİN BEKLENTİLERİNİ BU PLATFORMLA OBJEKTİF BİR ŞEKİLDE YÖNETİYORUZ"**

ZORLU ENERJİ

# "ÖNCELİĞİMİZ İNSAN VE **İNSANA VERİLEN DEĞER"**

Geleceğin İK'sının yapay zeka ve mobil uygulamalarla şekilleneceğini 10 yıl öncesinden öngören Zorlu Enerji Grubu, 2007'den bu yana performans değerlendirme, işe alım gibi tüm insan kaynakları süreçlerini elektronik ortama almaya başladı. Bu sistemi yeni teknolojilerle sürekli güncelleddiklerini belirten Zorlu Enerji İnsan Kaynakları Direktörü Öniz Sayıt Saban, "Çalışanların yetkinliklerine de odaklanan performans değerlendirme sistemimizi yılda 1 kez, 6'ncı ayını doldurmuş tüm çalışanlarımıza uyguluyoruz. Tüm İK süreçlerimizi, performans değerlendirme sistemimizin sonuçlarından yola çıkarak belirliyoruz. Yurt içi ve yurt dışında birçok farklı lokasyonda santrallerimiz bulunuyor. Bu bölgelere yapılan işe alımların çoğunu dijital platformlardan faydalanarak yürütüyoruz. Bu sayede hem enerji hem de zaman tasarrufu sağlıyoruz. Ağırlıklı olarak çalışan profilimiz genç jenerasyondan ve mühendislerden oluştuğu için sosyal medyada şirketimizin bilgilerini güncel tutarak çalışma ortamımızı ve koşullarımızı genç çalışanlarla paylaşıyoruz" diyor. Saban, 2017 hedeflerini ise şöyle özetliyor: "Önceliğine insanı ve insana verilen değeri yerleştiren, paralel olarak teknolojinin her alanını yakından takip eden yapımızı korumaya odaklı ilerliyoruz. Sadece işe alım süreçlerinde değil; performans değerlendirme, atama, terfi gibi var olan tüm uygulamalarımızı da elektronik ortamda gerçekleştiriyoruz. Gelişim Akademisi Programı kapsamında pilot bir uygulama yaparak ilk aşamada yönetici ve üzeri kademelerdeki çalışanlarımız arasından gruplar belirledik. Elektronik ortamda gruplara değerlendirme merkezi uygulaması ve 360 derece yetkinlik değerlendirmesi yaparak yola çıktık."

ZORLU ENERJİ İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ ÖNİZ SAYIT SABAN

"YAPAY ZEKANIN HER ALANDA OLDUĞU GİBİ İK ALANINDA DA OTOMASYONLA BİRLİKTE İŞE ALIM SÜREÇLERİMİZDE KULLANABİLECEĞİMİZ **BİRÇOK ÖLÇME SİSTEMİNİ TEST EDEREK, ŞİRKET YAPIMIZA UYGUN OLACAK ŞEKİLDE HAYATA GEÇİRME HEDEFİYLE ÇALIŞIYORUZ"**

Garanti

# "CİDDİ BİR MALİYET **AVANTAJI YARATTIK"**

İNSAN KAYNAKLARININ DİJİTAL YOLCULUĞUNUN GARANTİ BÜNYESİNDE İŞE ALIM SÜREÇLERİYLE BAŞLADIĞINI BELİRTEN GARANTİ BANKASI İNSAN KAYNAKLARINDAN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI OSMAN TÜZÜN, **BU NOKTADA ÇOK CİDDİ BİR MALİYET AVANTAJI YARATTIKLARINI VE ANALİTİK MODELLEME UYGULAMASI İLE İŞ BAŞVURUSUNDA BULUNAN ADAYLARIN PERFORMANSLARINI ÖNCEDEN ÖNGÖREBİLDİKLERİNİ İFADE EDİYOR**

Garanti Bankası'nın insan kaynakları politikasının temelinde çalışan merkezliliğin yer aldığını söyleyen Garanti Bankası İnsan Kaynaklarından Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Osman Tüzün, "81 farklı ilde yaklaşık 20 bin çalışanımız mevcut. Çalışanlarımızın farklı beklentileri ve gelişim hedefleri var. Tüm çalışanlarımıza eş zamanlı olarak erişebilmek adına, dijital dönüşümle beraber gelen yeniliklere hızlıca ayak uyduruyoruz. Son 5 yıldır dijital çözümler, Garanti Bankası insan kaynaklarının stratejik hedefleri arasında... Bu doğrultuda, çalışanlarımızın aileleri ve sosyal yaşamlarını da içine alacak şekilde, dijital çözümlere odaklanıyoruz. Bizim için en önemli nokta erişilebilirlik. Tüm kurum içi toplantılarımızı canlı yayınlıyoruz. Çalışanlarımız bilgisayarlarından, cep telefonlarından ve akıllı tabletlerinden bu portalı takip edebiliyor, görüş ve önerilerini toplantı sırasında bizlerle yine bu portal üzerinden paylaşabiliyor. Özellikle insan kaynakları politikamız ve beraberinde geliştirdiğimiz uygulamalar, çalışanlarımızın beklentileriyle gelişiyor. Bu yıl içerisinde adını da çalışanlarımızın belirlediği bir ortak akıl platformu geliştirdik. Öte yandan çalışanlarımızın belli başlıklarda bankamızda ve günlük hayattaki her türlü gelişme hakkında fikirlerini ve bilgilerini paylaşabildikleri, son derece şeffaf yönetilen Sor-Paylaş adlı bir platformumuz daha var. Her ay ortalama 1000 Garantili bu platformda paylaşımda bulunuyor" diyor.

### ÇALIŞAN PERFORMANSI ÖNCEDEN ANALİZ EDİLİYOR

Garanti Bankası'nın insan kaynaklarının dijitalle yolculuğunun işe alım süreçleriyle başladığını ifade eden Osman Tüzün, "Bu noktada büyük bir maliyet avantajı yarattık. Yüz yüze görüşme yaptığımız dönemde çok ciddi bir seyahat maliyetimiz vardı ve son iki yılda yüzde 90 oranında iyileşme gözlemledik. Uzun süredir üzerinde çalıştığımız bir diğer uygulama ise 'analitik modelleme'. İnsan kaynakları işe alım süreçlerinde akıllı bir modelleme yapmamızı sağlayan ve 'İK Analitik' adını verdiğimiz araç, bankamızın farklı pozisyonlarına başvuran adayları işe almadan önce performanslarını öngörmemizi sağlıyor. Aramıza yeni katılan çalışanlarımıza, bankamızdaki ilk 100 günlerini daha etkin geçirebilmeleri adına hazırladığımız 'Aramıza Hoş Geldin' programımız da yine dijital bir uygulama. Sağlıklı yaşam alanında paylaşılan önerileri değerlendirerek ise 2015'te 'İyilik Sağlık' adlı bir program geliştirdik. Diğer taraftan, çalışanlarımızın ihtiyaçlarını anlamak ve onların beklentilerine yönelik çözümler sunmak üzerine kurulu, iş-yaşam ilişkimizi yöneten İş Yaşam İlişkisi (İYİ) ekibini yaklaşık 4 yıl önce İnsan Kaynakları bünyesinde hayata geçirdik. Dijital uygulamalarımızdan memnuniyet oranı ise yüzde 90. Bu da önümüzdeki dönemde dijitalleşmenin merkezimizde olacağının bir göstergesi... Garanti Bankası olarak insan kaynaklarında uzun vadede, çalışana sunulan gelişim araçlarında, kullanılan teknolojilerde ve çalışma ortamında en önemli değerin deneyim kazandırma ve uzmanlaştırma olacağına inanıyoruz" açıklamasında bulunuyor.

"DİJİTALLEŞME İLE HAYATIMIZA DAHİL OLAN BÜYÜK VERİ, PAZARLAMA ALANINDA YOĞUN OLARAK KULLANILIYOR. BÜYÜK VERİYİ ANALİZ ETME TRENDİ, TÜKETİCİNİN İLGİ ALANLARINA UYGUN ÇÖZÜMLERİ BULDUĞU BİR ORTAM OLUŞTURDU. **TÜKETİCİLERİN, MARKALARIN PAZARLAMA FAALİYETLERİNDEN EDİNDİKLERİ BU ALIŞKANLIK, ÇALIŞTIKLARI KURUMLARDA İNSAN KAYNAKLARI ALANINDA DA YENİ YAKLAŞIM BEKLENTİLERİ DOĞURDU"**

GARANTİ BANKASI İNSAN KAYNAKLARINDAN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI OSMAN TÜZÜN

### GELECEKTE NELER OLACAK?

Tüzün, İK'daki dijital dönüşümün geleceği hakkında da önemli açıklamalarda bulunuyor: "Günümüzde sıklıkla kullanılan numerik ölçümlemeler yerini değer odaklı ölçümlemelere bırakabilir. Unvanların ve pozisyonların yerini yeni uzmanlıklar alabilir. Bu noktada en önemli değer ise deneyim kazanma olacak."

## Arçelik A.Ş.

# DİJİTAL DÖNÜŞÜM **DİREKTÖRLÜĞÜ KURULDU**

İNSAN KAYNAKLARININ DİJİTALLEŞME STRATEJİSİ DOĞRULTUSUNDA DİĞER BİRİMLERLE ORTAK HAREKET ETTİĞİNİ BELİRTEN ARÇELİK İK DİREKTÖRÜ BUKET ÇELEBİÖVEN, "BU AMAÇLA, 'DİJİTAL DÖNÜŞÜM DİREKTÖRLÜĞÜ' ADINDA YENİ BİR BİRİM OLUŞTURULDU. **İNSAN KAYNAKLARI OLARAK GLOBAL YAPIDA UZMANLIK VE ORTAK HİZMET MERKEZLERİNDEN OLUŞACAK BİRİMLERİMİZİ AKILLI SÜREÇ OTOMASYONLARIYLA ÇALIŞABİLİR HALE GETİRMEYİ AMAÇLIYORUZ" YORUMUNDA BULUNUYOR**

İnsan kaynaklarına yönelik dijital dönüşüm çalışmalarına 2013'te start veren Arçelik, ilk adım olarak global bir veri tabanı üzerinde özlük işlemleri, organizasyon yönetimi ve zaman yönetimi gibi tüm temel İK verilerini birleştirdi. Sonrasında tüm süreçleri ve iş akışlarını dijital ortama taşıyarak e-form kullanımını yaygınlaştırdıklarını dile getiren Arçelik İK Direktörü Buket Çelebiöven, "Çalışanlarımızın kendi verilerini görüntüleyebilecekleri ve güncelleyebilecekleri self-servis hizmetler sunduk. Yöneticilerimiz için ise ekiplerine dair gerekli bilgilere ulaşabilecekleri ve bazı istatistikleri canlı olarak takip edebilecekleri hazır gösterge tablolarını erişime açtık. 2015'te yetenek yönetimi süreçlerini bulut bir çözümle yapılandırmaya başladık. Bu çözüm içerisinde kariyer yönetimi, işe alım, eğitim ve gelişim başlıkları altındaki uygulamaları hayata geçirdik. Performans ve hedef yönetimi, ücret ve yan fayda yönetimi, ödül yönetimi, iş analizleri ve mentorluk gibi çözümler üzerinde çalışmalarımız devam ediyor. Faaliyete geçirdiğimiz sosyal paylaşım platformuyla tüm çalışanlarımızın bağlantılarıyla iletişim halinde olmalarını, projeleri takip etmelerini, dokümanlara, video ve resimlere ulaşmalarını, bilgi paylaşımı gibi konularda teknolojiyi işlevsel şekilde kullanmalarını amaçlıyoruz. İnsan kaynakları, dijitalleşme stratejisi doğrultusunda diğer birimlerle ortak hareket ediyor. Bu amaçla, 'Dijital Dönüşüm Direktörlüğü' adında yeni bir birim oluşturuldu. İnsan kaynakları olarak global yapıda uzmanlık ve ortak hizmet merkezlerinden oluşacak birimlerimizi akıllı süreç otomasyonlarıyla çalışabilir hale getirmeyi amaçlıyoruz" diyor.

### "DİJİTALLEŞMENİN SINIRLARI TEKNOLOJİYLE SÜREKLİ GENİŞLİYOR"

Arçelik'in her zaman çıtayı yükselten hedefler koyduğunun altını çizen Buket Çelebiöven, "Koyduğumuz yüksek hedefler de, dünyanın dört bir yanında Arçelik A.Ş. çatısı altındaki bu büyük takımın, yüksek performansla sürekli iş birliği geliştirerek çalışabilmesini gerektiriyor. Bu ortamı faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde sağlayabilmek için çalışma hayatının her noktasında dijital dönüşümü hedefliyoruz. Dijitalleşmenin sınırları teknolojiyle sürekli genişliyor. Kullandığımız bulut çözümlerin de sürekli gelişmesi ve değişmesiyle, biz de bu değişime ayak uydurmak için gerekli adımları atıyoruz. Tüm çalışmalarımızın odak noktasında ise 'çalışan deneyimi' var" yorumunda bulunuyor.

"SON İKİ SENEDİR YETENEK YÖNETİMİ SÜREÇLERİNİ TEK BİR DİJİTAL PLATFORMDAN YÜRÜTÜYORUZ. DİJİTAL PLATFORMLARI ÇALIŞANLARIMIZIN KARİYER PLANLAMASI, EĞİTİMİ VE GELİŞİMİ İÇİN AKTİF OLARAK KULLANIYORUZ. DİJİTALLEŞME SAYESİNDE ADAYLARIMIZA TEKNOLOJİK VE YENİLİKÇİ KURUMSAL İMAJIMIZLA UYUMLU BİR İŞE ALIM DENEYİMİ YAŞATIYORUZ. **YENİ TRENDLER DOĞRULTUSUNDA IOT, ENDÜSTRİ 4.0, DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE TRANSFORMASYON, BÜYÜK VERİ, İŞ GÜCÜ ANALİTİĞİ GİBİ ALANLARDA İLE ALIMLAR YAPIYORUZ"**

ARÇELİK İK DİREKTÖRÜ BUKET ÇELEBİÖVEN

### ÇALIŞANLAR GELİŞİM PLANLARINI DİJİTAL SİSTEM ÜZERİNDE YAPIYOR

Son iki senedir yetenek yönetimi süreçlerini tek bir dijital platformdan yürüttüklerini ifade eden Çelebiöven, sözlerine şöyle devam ediyor: "Çalışanlarımız dijital sistem üzerinde gelişim planlarını yapıyor ve kariyerleriyle ilgili tercihlerini profillerinde belirtebiliyorlar. 'Dijital 360 derece değerlendirme sürecimiz' ile ekip arkadaşlarından, proje yaptıkları kişilerden, tedarikçi ve müşterilerinden geri bildirim talep edebiliyorlar. Sistem üzerinden yıl boyunca katılmak istedikleri eğitimlere kayıt olabiliyorlar. Globalde sosyal paylaşım platformumuz 'Yammer', sosyal öğrenme platformumuz 'WeLink' ve online öneri sistemimiz 'Ben De' sayesinde çalışanlarımız şirket uygulamaları hakkında fikirlerini paylaşabiliyor ve fiziki olarak farklı yerlerde çalışsalar da iş birlikleri kurgulayabiliyorlar."

PEPSICO

# HIZ, OPTİMİZASYON VE **VERİMLİLİK İLE GELEN BAŞARI**

Dijital dönüşümün, PepsiCo'nun tüketicileri, müşterileri ve çalışanları için geliştirdiği süreç ve inisiyatiflerin önemli bir boyutunu oluşturduğunu dile getiren PepsiCo Türkiye İK Direktörü Birsen Çevik Akgünlü, "Bu çerçevede özellikle son 5 yıldır her süreci ve projeyi bir dijitalleşme fırsatı olarak değerlendiriyoruz. Yetenek yönetimi başta olmak üzere İK data yönetimi, ücret yönetimi, yetenek kazanımı ve ödüllendirme süreçleri dijital platformlar ile yönetiliyor. PepsiCo olarak faaliyet gösterdiğimiz sektörde, data analitics ve big data yönetiminde mükemmelik merkezi kuran ilk şirketiz. Dijitalleşme sonucu kazandığımız hız ve optimizasyon sayesinde elde edilen verimlilik, bize aynı süreçlerin içeriğini ve kalitesini maksimize etmemiz için olanak sağlıyor. Dijitalleşirken, insan odağımızı da artırarak çok daha çevik bir İK duruşu kazanıyoruz. Bu sene 'PepsiCo Go Staj' programımızın iletişimini küçük bir reklam bütçesi ile sadece dijital kanallardan yaptık ve başvuru oranımızı geçen seneye göre yüzde 43 artırdık. Çalışanların tüm deneyimlerini yönettiğimiz etkili dijital platformlarımız bulunuyor. My P&D, My Learning ve 360, LEAD, PEPL isimli liderlik değerlendirme araçlarımız bulunuyor. İK data operasyonlarında Workflow, HR Shared Service ve MyHR uygulamalarımız yer alıyor. Ücret ve yan haklar yönetiminde My Flex esnek yan haklar, Focal Point ve Bonus Tool gibi uygulamalarımız mevcut. HR Evolution ve Next Big Idea adını verdiğimiz yeni ve ödüllü global oyunlaştırma platformlarımız da bulunuyor. Değerlendirme merkezinde, liderlerimizin yetkinliklerini ve potansiyellerini ortaya koyabilecekleri iş simülasyonunu dijital ortamda tamamlıyoruz" diyor.

PEPSICO TÜRKİYE KIDEMLİ İK DİREKTÖRÜ BİRSEN ÇEVİK AKGÜNLÜ

"YAKIN DÖNEMDE DİJİTAL ONBOARDING ARAÇLARININ HAYATIMIZA GİRMESİNİ PLANLIYORUZ. PEPSICO'DA TÜM FONKSİYONLARLA BERABER, İK İÇERİSİNDE ŞU ANDA BAŞLATTIĞIMIZ BİRÇOK SIX SIGMA PROJESİ İLE SÜREÇLERİN YALINLAŞMASINI VE DİJİTALLEŞMESİNİ HEDEFLİYORUZ. **2017, DİJİTAL DÖNÜŞÜM ODAĞINDA BİRÇOK YENİ ONLINE ARACI VE SIX SIGMA PROJESİNİ GERÇEKLEŞTİRECEĞİMİZ BİR YIL OLACAK"**

PHILIPS

# FARKLI BİR **İŞ MODELİ GELİŞTİRİLDİ**

Philips Aydınlatma Türkiye'nin İK süreçlerindeki dijital dönüşümün 3 yıl önce başladığını belirten Philips Aydınlatma Türkiye İnsan Kaynakları Müdürü Elif Tutum Tuncer, "Aslında burada esas olan değişim; insan kaynaklarının çalışma modelinde oldu. Ekip yöneticilerimizi ekipleri ile ilgili kararlarda daha etkin ve yetkili kıldığımız bir iş modeli geliştirdik. Bu modelde İK operasyonel süreçleri ve uzmanlık ekipleri HUB olarak seçilen bölgelerde konumlandırıldı ve iş ortaklığı rolleri yerel ünitelerde yapılandırıldı. Örneğin; Türkiye'de biz operasyonel hizmetlerimizi Avrupa'dan, işe alım ve ücret yönetimini Dubai'den, eğitim desteğini ise Hindistan'dan alıyoruz. Yöneticilerin tüm bu İK süreçlerini etkili bir şekilde yönetebilmesi için de yönetici ve çalışanlara yönelik güçlü bir çözüm altyapısı olan Workday platformu tercih edildi. Çalışanların kariyeri, ücretlendirme bilgileri, izinleri gibi tüm kritik datalar bu sistemde depolanıyor. Çalışanlar bilgileri güncel tutmakla yükümlüler ve yöneticiler de aynı sistem aracılığıyla İK süreçlerini yönetiyor. Tüm işe alım sürecimizi artık dijital ortamda yönetiyoruz. İşe alım kadro isteğini yönetici, Workday üzerinden başlatıyor, ilgili onayların tamamlanmasını takiben 'işe alım uzmanlık' ekibimiz, ilanı ilgili platformlarda hem şirket içerisinde hem de şirket dışarısında yayınlıyor ve akabinde tüm aday değerlendirmeleri de ilgili sistemlerde kayıt altına alınıyor. 60'ı aşkın ülkede operasyonları olan ağırlıklı matrix organizasyon yapısında çalışan bir şirket için bilgi paylaşımını ve ekipler arasındaki etkileşimi güçlü tutmak, işimizin önemli bir parçası. Bu amaç doğrultusunda IBM Communities sistemini kullanıyoruz. Çalışanların her seviyeden yönetici ile etkileşime geçebileceği demokratik bir platform sağlıyoruz" diyor.

PHILIPS AYDINLATMA TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ ELİF TUTUM TUNCER

"ORTA VADEDE İŞ ZEKASI ÇÖZÜMLERİNİN DE İNSAN KAYNAKLARININ DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜNE KATKI SAĞLAMASINI BEKLİYORUZ. ÇEYREKLER BAZINDA SEÇTİĞİMİZ EKİPLERDE GEMBA UYGULUYORUZ. **BİR LEAN UYGULAMASI OLAN GEMBA, ARKADAŞLARIMIZI DAHA İYİ TANIMAMIZA, SÜREÇLERİ YAKINDAN GÖZLEMLEMEMİZE VE ÖNEMLİ İYİLEŞTİRME FIRSATLARI YAKALAMAMIZA DESTEK OLUYOR"**

## 2020 STRATEJİSİ TAMAMEN TEKNOLOJİ İLE
# ÖRÜLÜ BİR İŞ MODELİ KURMAK

DHL Freight Türkiye bünyesinde İK'da dijitalizasyon çalışmalarının 2015'ten beri etkin olduğunu ifade eden DHL Freight Türkiye İnsan Kaynakları ve İletişim Müdürü Güldane Yılmaz Yakalı, "İK'da dijitalizasyon, 2020 stratejimize uygun olarak önümüzdeki dönemde hayatımızda derinleşecek bir süreç. Bu konuda Deutsche Post DHL Group bünyesinde kullanılan uygulamaları, DHL Freight Türkiye olarak da takip ediyor ve uyguluyoruz. 2020 yılına yönelik stratejimiz, tamamen teknoloji ile örülü bir iş modeli üzerine kurulmuş durumda. Operasyon, satış, pazarlama ve finans ile ilgili tüm süreç ve sistemler birbirleri ile uyumlu hale gelirken sadece ülke fonksiyonları değil, tüm DHL Freight ülkeleri de tek sistem üzerinde iş yürütüyor olacak. Özellikle eğitim ve gelişim

DHL FREIGHT TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI VE İLETİŞİM MÜDÜRÜ GÜLDANE YILMAZ YAKALI

alanında dijitale geçiş, insan kaynakları bütçemizde yüzde 30'luk gider tasarrufu sağladı" diyor. Yakalı, çalışanların motivasyonlarını artırmak adına imza attıkları dijital uygulamalar hakkında ise şu bilgileri veriyor: "Tüm çalışanlarımızın DPDHL online yetenek yönetimi platformu üzerinden farklı aktivitelere erişimleri mevcut. Bunlardan biri eğitimler. Taleplerine göre ya da işleri gereği almaları zorunlu olan eğitimlere istedikleri yerden, istedikleri zaman kaydolabiliyorlar. Bu platformun diğer bir hizmeti ise yöneticiler için çalışanlarımızın yakından takibini sağlayan performans değerlendirme modülü. İlk modülünü tamamlayarak tüm çalışanlarımıza program bitiminde 'Kırmızı Pasaport' verdiğimiz sertifikalı Freight uzmanlığının fonksiyonel eğitimlerini dijital ortamlarda gerçekleştireceğiz."

"GELECEK SÜREÇTE ÇALIŞANLARIMIZ İÇİN SELF SERVİS İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI GELİŞTİRECEK VE **GLOBAL İNTRANET SİSTEMİMİZE EK OLARAK DHL FREIGHT TÜRKİYE'NİN ÇALIŞANLARINA ÖZEL LOKAL İNTRANET SAYFASI KURULUMUNU 4'ÜNCÜ ÇEYREKTE TAMAMLAYACAĞIZ"**

## WORKDAY İLE **GELEN BAŞARI**

İK süreçlerinde dijital dönüşüme 2015'te odaklanmaya başladıklarını ifade eden AstraZeneca Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Feyza Aysan, "Bu dönüşüm; globalde işe alım, performans yönetimi, takdir ve ödüllendirme alanlarını kapsarken, lokalde de işe alım süreçleri ve online platformların kullanımını kapsıyor. Online başvuru yönetim sistemimizle, pozisyonun kurum içerisinde oluşmasından ilan verilmesine kadar olan akış, İK yöneticilerimizin denetiminde Workday üzerinden gerçekleşiyor. Açılan ilana adaylar başvurusunu online olarak yapabiliyor. LinkedIn ve Kariyer.net profiliyle entegre olarak çalışan sistem sayesinde, başvurunun ardından adaylara kendi süreçleriyle ilgili e-posta iletiliyor. Pozisyonun kriterlerine uygun olan adaylar, kişilik, genel yetenek ve İngilizce testlerini online olarak gerçekleştiriyor. Workday işe alım modülüyle birlikte çalı-

ASTRAZENECA TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ FEYZA AYSAN

şan gelişimi ve sadeleşme konularında bir adım daha attık. Çalışanlarımız global olarak AstraZeneca'daki tüm açık pozisyonları Workday üzerinden görebiliyor, başvurularını sistem üzerinden kolayca yapabiliyor. Workday projesi global çapta 2015'te hayata geçti. Önce İK ve performans yönetimi modülleri hayatımıza girdi. 2017 başı itibariyle sistemin işe alım modülünü de kullanıma geçirdik. 2017 yılı içerisinde sistemin izin modülünü de hayata geçireceğiz. Tüm modüllerin tek sistemde olması ve çalışanlar için kolay kullanılır bir sistem olması bize verimlilik anlamında büyük katkı sundu. 'Çalışan Görüş Anketi'mizde, 'AstraZeneca bilgi işlem araçları ve sistemleri iyileştirme' memnuniyet oranı 2015'te yüzde 74 iken, 2016'da yüzde 81'e yükseldi. İşe alımdan, performans yönetimine kadar çalışan yaşam döngüsünün her adımında belge ve imzaları dijital ortama taşıyacağız" diyor.

"VİZYONUMUZ; TÜM SÜREÇLERİMİZİ DİJİTALLEŞTİRMEK VE DİJİTAL İK UYGULAMALARIMIZI ÇALIŞANLARIMIZIN KULLANIMINA SUNMAK. **MİSYONUMUZ İSE UYGUN BİLİŞİM ALTYAPIMIZI KULLANARAK DİJİTAL ORTAMA AKTARIMI SAĞLAMAK, ÜST YÖNETİMİMİZİN DESTEĞİYLE ÇALIŞAN EĞİTİMLERİ DÜZENLEYEREK DİJİTAL İK UYGULAMALARIMIZI BAŞARILI BİR ŞEKİLDE UYGULANABİLİR HALE GETİRMEK"**

YapıKredi

# YER VE ZAMANDAN BAĞIMSIZ
# DİJİTAL UYGULAMALAR GELİŞTİRİLİYOR

YAPI KREDİ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI MEHMET GÖKMEN UÇAR, TÜRKİYE'NİN DİJİTAL BANKASI OLARAK ÇIKTIKLARI YOLDA SEKTÖRDEKİ ÖNCÜLÜKLERİNİ DEVAM ETTİREREK, BANKACILIK UYGULAMALARININ YANI SIRA TÜM ÇALIŞANLARININ YER VE ZAMANDAN BAĞIMSIZ, **İK UYGULAMALARINA KOLAYLIKLA ERİŞEBİLMELERİNİ SAĞLAYACAK İNOVATİF VE DİJİTAL UYGULAMALARI GELİŞTİRMEYE VE ÇALIŞANLARI DA BU YÖNDE DESTEKLEMEYE DEVAM EDECEKLERİNİ BELİRTİYOR**

Dijitalleşmenin etkisi ile başta eğitim ve gelişim olmak üzere tüm İK süreçlerinin bir dönüşüm yaşayacağını söyleyen Yapı Kredi Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Gökmen Uçar, "Bu dönüşüm dijital hizmetler sunmanın ötesinde, kurumların en değerli varlığı olan çalışanlarına yönelik CRM verisinin daha da zenginleşmesine imkan tanıyacak. Oluşan büyük veri ile yapılan analizler sonucunda süreçlerde geliştirme çalışmaları yapılacak. Böylelikle işe alımdan eğitim tasarımlarına, kariyer gelişim süreçlerinden iç iletişim uygulamalarına kadar her alanda daha nokta atışı adımlar atılacak. Bu şekilde daha kişiselleştirilmiş bir hizmet sunulması mümkün olacak. Bu veriler ve dönüşümün katkısı ile insan kaynakları, kurumlarda daha öncü, proaktif ve stratejik bir rol sahibi olacak. Bankacılığın dijital dönüşümünde bugüne kadar pek çok ilki hayata geçiren banka olmanın ötesinde, 'Türkiye'nin Dijital Bankası' söylemimiz; sadece müşterilere değil, çalışanlara yönelik alanlarda da dijitalleşmeye verdiğimiz önemin bir göstergesi" diyor. Teknolojideki değişikliklerin hız kazanmaya başlamasının yanı sıra kuşakların değişen tercih ve beklentilerinin Yapı Kredi'yi uzun zaman önce bu konuya odaklanmaya yönelttiğini dile getiren Uçar, "Özellikle, 2000'in başlarından itibaren, kullanıcıların internette etkileşim kurmaya başladığı Web 2.0 teknolojisinin yaygınlaşması ile bu yaklaşımı İK uygulamalarına nasıl entegre edebileceğimizi düşünmeye başladık. Bu doğrultuda çalışmalarımız daha çok çalışanların özlük talepleri, performans sistemi gibi en çok ihtiyaç duyduğu alanlardaki insan kaynakları hizmetlerine self-servis ulaşmalarına odaklanarak başladı ve çalışanların etkileşimde olacağı platformlar oluşturularak devam etti. Çalışanların, eğitimleri online olarak alacakları, diğer çalışanlarla irtibata geçebilecekleri bir yapı oluşturuldu. Tüm bu sistemler web ve mobilden erişilebilecek şekilde tasarlandı. Bu alandaki tüm geliştirmelerle birlikte işlerin zaman ve mekan bağımsız bir şekilde etkin yönetimi konusunda yeni bir fırsat sağlandı" yorumunda bulunuyor.

"YAPI KREDİ OLARAK DİJİTALLEŞME YOLUNDA SEKTÖRDEKİ ÖNCÜ ROLÜMÜZÜ İK SÜREÇLERİMİZDE GEREK ADAY DENEYİMİ GEREKSE ÇALIŞAN DENEYİMİ KONUSUNDA FARKLI DİJİTAL UYGULAMALARLA SÜRDÜRMEYE DEVAM EDECEĞİZ. **ÇALIŞANLARIMIZIN GELİŞİM İHTİYAÇLARINI DİJİTAL ÇÖZÜMLERLE DESTEKLEYECEK YENİ BİR ALTYAPIYA GEÇMEYİ HEDEFLİYORUZ"**

YAPI KREDİ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI MEHMET GÖKMEN UÇAR

### VERİMLİLİK, BAĞLILIK VE ETKİNLİK ARTIYOR

Dijitalleşmenin sağladığı en büyük faydanın verimlilik, bağlılık ve etkinlik olduğunu vurgulayan Uçar, "Bu tüm iş süreçlerinde olduğu gibi İK süreçlerinde de geçerli. Uzun zamandır yüz yüze mülakatların dışında, online platform üzerinden video mülakatlar gerçekleştirmek işe alım sürecimizi hem banka olarak bizim hem de adaylarımız açısından hızlı ve kolay kılıyor. Hız ve etkinliğin ötesinde aslında dijital trendlerin sağladığı çok büyük bir fayda da dijital zihniyete geçiş, şeffaflaşma, iletişimi ve bilgi alışverişini kolaylaştırma... Adaylarla bağ kurmak ve bizi yakından tanımalarını sağlamak için sosyal mecralarda aktif olarak yer almaya da çok önem veriyoruz. Buna ek olarak 'gamification' (oyunlaştırma), 'code challenge' (kod yazımı/çözümü) gibi yaklaşımları ve uygulamaları entegre ediyoruz. Sadece bu tarz uygulamaları hayata geçirmeye odaklanmıyor, teknoloji ekiplerimize yönelik genç yetenekleri bünyemize katmak amacıyla hayata geçirdiğimiz yetenek kazanımı programımız Heroes Club'a dahil olan tüm üniversite öğrencilerinin de dijital dönüşüm alanında gelişmelerini ve bankamızdaki dijital dönüşümü yaşamalarını sağlamak için onlara eğitim ve staj imkanları sunuyoruz. 'Bizlerplus' platformu ise çalışanların hızlı iletişim kurmalarını sağlarken, motivasyonu yükseltiyor" diyor.

MİGROS

# DAHA HIZLI, ESNEK VE MALİYET **AVANTAJI YARATAN HİZMETLER**

MİGROS TİCARET A.Ş. İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ OLCAY YILMAZ NOMAK: "TEKNOLOJİNİN İMKANLARINDAN YARARLANARAK DAHA HIZLI, ESNEK VE MALİYET AVANTAJI YARATAN HİZMETLER SUNUYORUZ. **DİJİTALLEŞME ÇALIŞMALARIMIZ, 73 İLDEKİ TÜM ÇALIŞANLARIMIZA OLUMLU DENEYİMLER YAŞATIYOR VE HER ZAMAN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ İLE MÜŞTERİ MEMNUNİYETİNE ODAKLANIYORUZ"**

İşe alım süreçlerinde dijital dönüşümü uzun zaman önce gerçekleştirdiklerini vurgulayan Migros Ticaret A.Ş. İnsan Kaynakları Direktörü Olcay Yılmaz Nomak, "En önemli insan kaynakları başvuru kaynağımız olan Migros web kariyer sayfamızın yanı sıra 2013'te Migros Kariyer Facebook sayfamızı uygulamaya aldık. Şu anda 78 binden fazla takipçisi olan Migros Kariyer Facebook sayfası, aday kaynağı açısından bizleri çok büyük oranda besliyor. Gıda perakende sektöründe ilk olma özelliği taşıyan Migros Kariyer Facebook sayfası, 2014 yılı içerisinde yayına alınan 'Kariyer RengiM' Facebook uygulaması ile New York'ta düzenlenen uluslararası web dizaynı ve inovasyon yarışması, Interactive Media Awards'ın (IMA) 'İnsan Kaynakları' kategorisinde 'Üstün Başarı' ödülü almaya hak kazandı. LinkedIn'i ise çoğunlukla uzmanlık gerektiren pozisyonlarımız için aktif olarak kullanıyoruz. Ayrıca mağaza çalışanlarımızın kullandığı 'Arkadaş Öneriyorum' ve 'Kasap Öneriyorum' gibi iç başvuru uygulamalarımız için de kendi İK portalımızı kullanıyoruz. Türkiye'nin birçok farklı lokasyonundaki mağazalarımız için yaptığımız işe alım süreçlerinde video konferans uygulamasını uzun yıllardır kullanıyoruz. Bu yöntem adaylara ulaşılabilirliğimizi büyük oranda artırıyor" diyor.

## EĞİTİMLERE BÜYÜK ÖNEM VERİLİYOR

Çalışanlarının yüzde 80'ini Y Kuşağı çalışanların oluşturduğunu dile getiren Nomak, nitelikli iş gücü yetiştirmek ve çalışanların gelişimine katkıda bulunmak amacıyla faaliyet gösteren ve uluslararası arenada 17 ödüle sahip Migros Perakende Akademisi'nde (MPA) 264 adet sınıf eğitiminin yanı sıra 350 adet uzaktan eğitim, 600 adet eğitim videosu ve makale sunduklarını söylüyor. Nomak, 2013'te start verilen 'Ritm' adlı iş gücü yönetim sisteminin ise mağazalardaki çalışma planlarının, müşteri ihtiyaçlarına en uygun, adil ve verimli şekilde oluşturulmasına katkıda bulunduğunu belirtiyor. Migros Sosyal uygulaması ise çalışanların deneyim ve bilgi birikimlerini paylaşabilmelerine olanak sağlıyor.

"YENİ TEKNOLOJİLERİN HAYATIMIZDAKİ YERİ HER GEÇEN GÜN ARTIYOR. İŞE ALIM SÜRECİNDE, BU SÜRECİ DESTEKLEYEN DİĞER TÜM AŞAMALARI DİJİTAL PLATFORMLAR ÜZERİNDEN YÖNETMEK HEM ZAMAN HEM DE MALİYET TASARRUFU SAĞLIYOR. **ÇALIŞAN BAĞLILIĞI VE MEMNUNİYETİNİ ODAĞIMIZA ALARAK TÜM İK SÜREÇLERİMİZDE DAHA ESNEK, HIZLI VE VERİMLİ BİR ŞEKİLDE DİJİTALLEŞMENİN AVANTAJLARINDAN YARARLANMAYA DEVAM EDECEĞİZ"**

MİGROS TİCARET A.Ş. İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ OLCAY YILMAZ NOMAK

## DİJİTALLEŞMENİN OLUMLU ETKİLERİ

Dijitalleşmenin yarattığı verimli sonuçlardan da bahseden Nomak, "Dolaylı istihdamımız ile birlikte 30 bin kişiyi aşkın çok büyük bir aileyiz. Böyle büyük bir ölçekte, teknolojinin imkanlarından yararlanarak daha hızlı, esnek ve maliyet avantajı yaratan hizmetler veriyoruz. İnsan odağımızdan hareketle her çalışanımıza dokunmanın ve onların sesine kulak vermenin önemi yadsınamaz. Dijitalleşme çalışmalarımız, Türkiye genelinde 73 ildeki tüm çalışanlarımıza olumlu deneyimler yaşatıyor ve her zaman çalışan memnuniyeti ile müşteri memnuniyetine odaklanıyoruz. Sistematik ve hatasız raporlamalar, uzak lokasyonlara hızlı ve anında erişim, eğitim-işe alım süreçleri ve yetenek yönetimi ile ilgili süreçlerdeki maliyet tasarrufları, dinamik ve çevik çözümler üretebilme esnekliği dijitalleşmenin olumlu etkileri ile birlikte çalışan bağlılığının ve müşteri memnuniyetinin artışındaki önemli etkenlerden... 2016'da şirket genelinde çalışan bağlılığı değerlendirme sonuçlarımızın, sektör normuna göre 7 puan artış göstermesi de bunu destekliyor" açıklamasında bulunuyor. Nomak, son olarak yakın gelecekte dijitalleşmenin olumlu etkilerinin net bir şekilde görüleceğini, çalışanları ve kurumları teknoloji ile iç içe bir geleceğin beklediğini söylüyor.

TEB

# İK ANALİTİĞİ VE **VERİ YÖNETİMİNE YATIRIM YAPILIYOR**

2005'ten bu yana dijital bir dönüşüm içinde olduklarını dile getiren TEB İnsan Kaynakları ve İnovasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Nilsen Altıntaş, "Bizim için dijital İK, sadece dijital araçlara yatırım yapmak anlamına gelmiyor. Dijital olmak, dijital düşünmek anlamlarına da geliyor. TEB insan kaynakları organizasyonu içinde dijital İK, bilgi sistemleri, e-öğrenme ve sosyal ağlar konularında uzman ayrı bir ekip, bu konulardaki en yeni trend ve uygulamaları takip edip hayata geçiriyor. Mobil İK uygulamamız ile kurum içi kariyer fırsatlarına TEB'liler de anında ulaşabiliyor. İK analitiği sayesinde doğru yetkinliklere sahip yeteneklere ulaşımımız kolaylaşıyor, kendi kendini yönetebilen, daha etkili takımlar kurabiliyor ve geleneksel iş anlayışının en büyük sınırlaması olan siloları yıkıyoruz. Türkiye'nin ilk augmented reality İK uygulaması ile kullanıcılar cep telefonlarından TEB logosunu okutarak, İK'nın tüm kanallarına tek bir ekrandan 3D olarak ulaşabiliyor. 3 yıl önce 'WhatsApp İK' hattını kurarak TEB'lilerin kullanımına açtık. 'İK Benim Menüm' ile tüm süreçlerimizi dijitale taşıdık. 'MyMap' simülasyon uygulamamız ile TEB'liler eğitimlerini kendi verdikleri cevaplarla şekillendirebiliyorlar" diyor. Altıntaş, 2017 yol haritalarını ise şöyle özetliyor: "Kendi kendini yenileyen, akıllı, sürekli öğrenen 'chatbot'lar yardımıyla birebir temas gerektirmeyen birçok operasyonel iş için artık İK veya çalışanlar vakit kaybı yaşamayacaklar. Bu konuda çalışmalarımızı tamamlamak üzereyiz. Bizim için İK analitiği ve veri yönetimi her zamankinden önemli bir odak noktası... Virtual Reality teknolojisi ile 360 derece filmler çekmeye ve e-öğrenme üretmeye başladık."

TEB İNSAN KAYNAKLARI VE İNOVASYONDAN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI NİLSEN ALTINTAŞ

"MOBİL ÖĞRENMENİN BİR ADIM ÖTESİ OLAN, BAŞARI ORTALAMASINI ARTIRAN KİŞİSELLEŞTİRİLMİŞ SİMÜLASYON EĞİTİMLERİNİN SAYISINI VE İÇERİĞİNİ ARTIRACAĞIZ. **ÖNÜMÜZDEKİ AYLARDA SADECE KURUM İÇİ DEĞİL, KURUM DIŞI TAKİPÇİLERİMİZE DE ONLINE 'WEBINAR'LAR VE SOSYAL MEDYA UYGULAMALARI İLE YENİLİKÇİ ÖĞRENME DENEYİMLERİ SUNACAĞIZ"**

vodafone

# ÇALIŞAN DENEYİMİ DE **DİJİTALLEŞTİ**

Türkiye'nin dijital dönüşümüne liderlik etme vizyonuna yatırım yaparak ilerleyen Vodafone Türkiye'nin İK süreçlerindeki dijitalleşme yolculuğu hakkında bilgi veren Vodafone Türkiye İnsan Kaynaklarından Sorumlu İcra Kurulu Başkan Yardımcısı Pınar Kalay, "2017'de bu süreci bir adım öteye taşıyarak çalışan deneyiminin dijitalleşmesini amaçlayan kapsamlı bir program haline getirdik. Çalışanlarımızın sıkça kullandığı sistem ve süreçlerin dijitalleşmesine odaklanırken aynı zamanda çalışma ortamımızı dijitalleştirmeyi ve çalışanlarımıza dijital yetkinlikler kazandırmayı hedefliyoruz. Dijitalleşmenin hayatımıza kazandırdığı esneklik ile çalışanlarımıza haftanın 1 günü şirket dışında istedikleri lokasyondan çalışma imkanı sunuyoruz. Kısa bir zaman içerisinde esnek oturma düzenine geçeceğiz. Çalışanlarımızın gün içinde iş yaparken ihtiyaç duydukları tüm sistemlere ve bilgiye tek bir platformdan ulaşabilecekleri, tüm sistemlere tek bir ID ve şifre ile istedikleri cihazdan bağlanabilecekleri yeni dijital çözümler üzerinde çalışıyoruz. Yine yakın zamanlarda manuel onay gerektiren süreçlerimizi önceliklendirerek dijital ortama taşımaya başladık. Dünyadaki Vodafone çalışanlarını dijital platformda bir araya getiren Yammer uygulamasının kullanımını destekliyoruz. Esnek lokasyon uygulaması, Haziran 2017 itibariyle hayata geçen yeni bir uygulama. Dijitalleşmeyi desteklemesi anlamında çalışanlardan çok olumlu geri bildirimler alıyor. Bu uygulamayı 'Skype for Business' ile dijital olarak destekliyoruz. Geçtiğimiz sene 'Büyük Veri Analitiği' ekibini kurduk. Gelecek dönemde ise yeni nesil teknolojiler ile birlikte nesnelerin interneti (IoT), giyilebilir teknolojiler odakta olacak ve bu alandaki yetkinlikleri şirketimize kazandıracağız" diyor.

VODAFONE TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARINDAN SORUMLU İCRA KURULU BAŞKAN YARDIMCISI PINAR KALAY

"DİĞER BÜTÜN ALANLARDA OLDUĞU GİBİ DİJİTAL DÖNÜŞÜM YOLCULUĞUNDA DA İŞİN ODAĞINA ÇALIŞANLARIMIZI KOYDUK. **VİZYONUMUZU DA 'ÇALIŞANLARIMIZA EN MÜKEMMEL DENEYİMİ YAŞATMAK' OLARAK BELİRLEDİK. ÇALIŞANLARIMIZA TÜM İHTİYAÇLARINI MOBİL UYGULAMALARLA YÖNETEBİLDİKLERİ VE HAYALLERİNİ GERÇEKLEŞTİREBİLECEKLERİ KEYİFLİ BİR İŞ ORTAMI SUNMAYI HEDEFLİYORUZ"**

## "DİJİTAL BECERİLER ANA İŞ ALANLARINA **GİRMİŞ DURUMDA"**

İş süreçlerinde yeniliklerin öncüsü olmayı önemsediklerini belirten P&G Türkiye ve Kafkasya İK Direktörü Bilgehan Ergenekon Bilen, bu durumu şirketin DNA'sı ile özdeşleşen inovasyon vizyonuna borçlu olduklarını ifade ediyor. Bilen, "Dijitalleşmeyi de bu çerçevede değerlendiriyor ve bu alandaki yenilikleri yakından takip ediyoruz. 2000'lerin başında CV kabul etmeyi bırakıp sadece online sistem üzerinden iş başvurularını kabul eden ilk şirketlerden biri olduk. Pek çok uygulamamızı dijital platformlara taşıdık. Yasal mevzuat gereklilikleri çerçevesinde olanlar haricindeki tüm İK süreçlerimizi şu anda dijital platformlar üzerinde sürdürüyoruz. Bunlar arasında maaş planlama, işe alım, eğitim/gelişim süreçleri ve performans yönetim sistemleri gibi oldukça temel İK uygulamaları da yer alıyor. İK süreçlerimizin dijitalleşmesinin en büyük faydasını çalışanlarımız üzerindeki iş yükünün azalmasında gördük. Artık pek çok sürecimizi, bilgisayar ve mobil cihazlar üzerinden yürütüyoruz. Bu da ofis maliyetlerinden ofiste kullanılan maddelere kadar birçok noktada tasarruf sağlıyor. Dijital platformları kullanmamız, daha fazla adaya ulaşmamızı, adaylardan anlık geribildirim almamızı ve daha hızlı hareket edebilmemizi sağlıyor. 30'uncu yılımızı kutladığımız bu yıla, yeni bir ofis ve yeni bir çalışma felsefesi ile başlangıç yaptık. Açık ofis kavramını daha ileri taşıdık ve kampüs gibi bir çalışma ortamı yarattık. Her iş biriminde dijital beceriler ana iş alanlarına girmiş durumda. Müşterilerimizden gelen verileri eş zamanlı görmek, algoritmalarla tutarlı olarak yorumlamak, yeni iş planlarını çok hızlı geliştirerek dijitaldeki ilerlemeyi her an takip etmek artık her satış yöneticimizin ana iş yapış şekli oldu" diyor.

P&G TÜRKİYE VE KAFKASYA İK DİREKTÖRÜ BİLGEHAN ERGENEKON BİLEN

"ÇALIŞANLARIMIZIN YÜZDE 70'İNİ Y KUŞAĞI OLUŞTURUYOR. BU KADAR GENÇ BİR ORGANİZASYON İÇİNDE DİJİTALLEŞME ÇOK ÖNEMLİ. DİJİTALLEŞTİRDİĞİMİZ HER UYGULAMADAN ÇOK OLUMLU GERİ DÖNÜŞLER ALIYORUZ. **GELECEKTE İK DÜNYASINDA SOSYAL PLATFORMLARIN, MOBİL UYGULAMALARIN VE ANALİTİK ÇÖZÜMLERİN DAHA İÇ İÇE OLDUĞU BİR YAPI ÖNE ÇIKACAK"**

## "TEMEL MESELE TEKNOLOJİKLEŞMEK DEĞİL, **DİJİTALLEŞMEK"**

Bilişim çağı ile birlikte yeni bir dönemin açıldığının altını çizen QNB Finansbank İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Hakan Alp, "Bu yeni dönemi buzdağı olarak nitelendirirsek, buzdağının görünen kısmında teknoloji, görünmeyen kısmında ise insanların hayatı daha sade yaşama isteği yer alıyor. İnsanlar her alanda olduğu gibi teknolojide de sadeliği arıyor. Bu durum 'insan'ı odağına alan insan kaynaklarını da oldukça yakından ilgilendiriyor. İK'nın stratejik olması gerekliliği milenyum sonrası konuşulmaya başlanırken, biz de 2007'de bu konuda Türkiye'de ilk adım atan kurumlar arasındayız. İK'nın stratejik konuma yerleşmesini sağlamak adına planlama ve strateji yönetimi ekibimizi kurduk. 'Kariyer mimarisi' uygulamasını 2011'de hayata geçirdik. Bu uygulama ile ATD'den 2015'te Türkiye'ye ödül getirdik. Bu yaklaşımımız sayesinde çalışan memnuniyet oranını yüzde 90'lara çıkardık. Doğru ve kaliteli bir şekilde işe alınan adayların, 'Merhaba Finansçı' ile adaptasyonlarını sağlıyor, çalışanların her an telefondan ulaşabilecekleri 'Finarmoni' mobil uygulamasıyla mesleki ve kişisel gelişimlerine destek oluyoruz. Çalışanların önerilerini sistem üzerinden paylaşabilecekleri 'Artı 1' takdir programımız da var" diyor. Bu konuda temel meselenin teknolojikleşmek değil, dijitalleşmek olduğunu ifade eden Alp, "İster çalışan, isterse aday olsun, önemli olan işin içerisinde kişisel bir fayda sağlamak. Yoksa teknolojiye herkes ulaşır. Dijitalleşmeyle yaptığımız işlerin niteliği değişirken, yetkinlikler de değişiyor. Alibaba'nın CEO'su Jack Ma, 'İnsanlık yıllar sürecek bir acıya hazırlıklı olsun' derken, dijitalleşmedeki dönüşümün çalışanların yerini alabileceğini vurguluyordu. Bu acıdan bizi ancak amacını kaybetmemiş dijital bir dönüşüm kurtarabilir" diyor.

QNB FİNANSBANK İNSAN KAYNAKLARI GENEL MÜDÜR YARDIMCISI HAKAN ALP

"ÇALIŞANLARIN YÜZDE 80'İNDEN FAZLASI Y KUŞAĞI'NDAN OLUŞAN BİR KURUM OLARAK YETENEK YÖNETİMİNDE DİJİTALLEŞMEYİ KULLANARAK KİŞİSEL UYGULAMALAR YAPMAK BİZİM İÇİN OLDUKÇA ÖNEMLİ. **KARİYER, EĞİTİM VE PERFORMANS YÖNETİMİNDE TEKNOLOJİ İÇERECEK ŞEKİLDE SADELEŞTİREREK KİŞİSELLEŞTİRDİĞİMİZ UYGULAMALARLA GENÇ LİDERLER YETİŞTİREBİLİYORUZ"**

# ÇALIŞAN DENEYİMLERİNE DİJİTAL DÖNÜŞÜM İLE **YÖN VERİLİYOR**

"İÇİNDE BULUNDUĞUMUZ DÜNYADA, ÇALIŞANLARIMIZ DENEYİMLEYEREK ÖĞRENMEK İSTİYOR" DİYEN ENERJİSA İNSAN KAYNAKLARI VE KURUMSAL YETKİNLİKLER BAŞKANI HAKAN TİMUR, **"BİZLER DE FARKLI POZİSYONLARI SANAL DENEYİMLERLE SUNMAK İÇİN SİMÜLASYONLAR OLUŞTURUYOR, SANAL ŞİRKET DÜNYALARI İLE TECRÜBE KAZANACAKLARI ORTAMLAR YARATIYORUZ" AÇIKLAMASINDA BULUNUYOR**

Enerjisa, yaklaşık 10 bin kişinin ve 3 farklı kuşağın bir arada çalıştığı bir ekibe sahip. Bu ekibin yaklaşık yüzde 70'ini Y Kuşağı'nın oluşturduğunu ve bu kuşağın dijital çağın sıkı takipçileri olduğunu ifade eden Enerjisa İnsan Kaynakları ve Kurumsal Yetkinlikler Başkanı Hakan Timur, "Dijitalleşme beklentisi giderek artan çalışan profilimiz, iş modelimiz ve çalışma ortamımız ile birlikte İK sistem, süreç ve uygulamalarımızın ahenk içerinde olmasına çok önem veriyoruz. Amacımız, tüm çalışanlarımız için çok iyi bir çalışan deneyimi yaratmak. Dijital dönüşüm kapsamında birçok uygulama yapıyoruz. İşe alım sürecimizde gerçekleştirdiğimiz online görüşmeler, online değerlendirme merkezi uygulamaları, yeteneği geliştirmek ve elde tutmak için odaklandığımız kültür, organizasyonel iklim ve liderlik stillerinin dijital ortamlarda ölçümlenmesi gibi çalışmalar gerçekleştiriyoruz. Yöneticilerin gelişim planlarını oluşturarak takip edebildikleri ve ekiplerinden geri bildirim alabildikleri; iç iletişimi online bir platforma taşıyan kağıtsız bir ortamı şirket içi tüm gelişmelerin çalışanlarımıza hemen ulaştığı ve çalışanlarımızın kendi aralarında iletişim kurabildikleri, birçok idari işi kağıtsız bir şekilde halletmemizi sağlayan çeşitli mobil uygulamalar oluşturuyor ve kullanıyoruz. İnovasyon ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasına da fırsat yaratan bir dijital altyapımız var. Yaygın bir organizasyonel yapı içerisinde şirketteki arkadaşlarımızı birbirine daha kenetleyecek sosyal ağ ve bilgilendirme platformumuz, 'Benden Bize' dahil olmak üzere ihtiyaca yönelik dizayn edilmiş, farklı uygulamalarımız ile sektörümüzdeki ilkleri gerçekleştiriyoruz. Sosyal medyayı da etkin bir şekilde kullanıyoruz. 'EnAkademi' platformu ile çalışanlarımızın gelişim ihtiyaçları doğrultusunda online ve mobil olarak simülasyonlar, eğitimler, makaleler, podcastler sunuyor, gelişim planlarını oluşturmalarına ve takip etmelerine olanak sağlıyoruz" diyor.

"DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÇALIŞMALARIMIZDA KULLANICI DENEYİMİNİ ODAĞIMIZA ALIYORUZ. ÖNCELİĞİMİZ; SÜREÇLERİMİZİ DAHA KOLAY YÖNETMENİN YANI SIRA İK SÜREÇ VE UYGULAMALARININ DAHA ETKİN KULLANILMASINI VE YAŞAMASINI SAĞLAMAK. **ŞU AN AJANDAMIZDA OLAN 'DİJİTAL TRANSFORMASYON UZMANLARI', 'İNOVASYON DEPARTMANLARI', 'İŞ ZEKASI MİMARLARI', 'DATA UZMANLARI' VE 'TALEP TAHMİN MODELLEME UZMANLARI' GİBİ İŞ ALANLARI VE DEĞİŞEN DÜNYANIN YENİ ROLLERİ ÖNCELİK HALİNE GELDİ"**

ENERJİSA İNSAN KAYNAKLARI VE KURUMSAL YETKİNLİKLER BAŞKANI HAKAN TİMUR

### UZUN VADEDE DAHA FAZLA MOBİLİTE HEDEFLENİYOR

"Dijital dönüşümün beraberinde getirdiği teknolojik yenilikleri yakından takip etmek, amaçlarımız ve öncelik sıramıza göre hayata geçirmek orta ve uzun vadedeki hedeflerimiz içerisinde yer alıyor" yorumunda bulunan Hakan Timur, sözlerine şöyle devam ediyor: "Teknolojiyi daha etkin kullanarak sosyal medya aracılığı ile ulaşmak istediğimiz çalışan profilini daha iyi segmente ederek, onların da beklentilerini daha iyi anlayarak doğru adaya ulaşmaya devam edeceğiz. Operasyonel verimsizlikleri ortadan kaldırmaya odaklanarak, verimi görece az olan işleri dijital ortama aktarıp hızlı ve etkin sonuçlar üretebildiğimiz altyapı ve sistemler geliştireceğiz. Farklı pozisyonları sanal deneyimler ile sunmak için simülasyonlar oluşturuyor, sanal şirket dünyaları ile tecrübe kazanacakları ortamlar yaratıyoruz. Farklı deneyimleri dijital dönüşümü de kullanarak kendilerine yaşatmış oluyoruz. Uzun vadedeki hedeflerimizden biri de daha da fazla mobilite... Dijital dönüşümün hayatımıza getirdiği en önemli konulardan biri olan mobilite ile artık çalışanlar lokasyon bağımsız olarak çalışabilecekler.

Teknolojik altyapımızı bu doğrultuda ihtiyaca yönelik olarak iyileştirmeye ve bununla birlikte uzaktan yönetim liderlik anlayışını geliştirmeye daha fazla odaklanacağız. YODA Tersine Mentorluk programımız ile Y Kuşağı çalışanlarımız, Enerjisa yönetim ekibine hem kendi kuşaklarının beklentileri hem de dijital dönüşümün gereklilikleri hakkında mentorluk yapıyor ve kazan-kazan ortamı sağlıyoruz."

# DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN LOKOMOTİFİ OLACAK
# ÇÖZÜMLER GELİŞTİRİLİYOR

SAP TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ HANDE GENÇ, "DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN LOKOMOTİFİ OLACAK ÇÖZÜMLER GELİŞTİRİYORUZ. **SUNDUĞUMUZ YENİLİKÇİ TEKNOLOJİLERLE 25 FARKLI SEKTÖRDE REKABET EDEN TÜRK ŞİRKETLERİNİN DİJİTAL DÖNÜŞÜM YOLCULUĞUNDA EN YAKIN İŞ ORTAĞI VE DESTEKÇİLERİ OLMAYI SÜRDÜRECEĞİZ" DİYOR**

SAP, insan kaynakları yönetiminde bulut tabanlı çözümü SuccessFactors'ün pek çok farklı fonksiyonu ile İK süreçlerini tek bir sayfa üzerinden takip ederek şirketlere verimlilik sağlıyor. SAP Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü Hande Genç, "SuccessFactors, her büyüklükten ve her sektörden kurumun İK alanında yararlanabileceği özelliklere sahip. SAP Türkiye olarak biz de çalışanlarımızın beklentilerini bu çözümümüzün desteği ile karşılıyoruz. İş gücü planlama ile başlayıp işe alım ve oryantasyon, ücretlendirme ve ek yararlar, öğrenme, gelişim, kariyer planlama, yedekleme ve liderlik gelişim programlarını kapsayan bu sistemle çalışanlarımıza sade, anlaşılabilir, mobil erişimli, sosyal ve hızlı bir insan kaynakları platformu sunuyoruz. Son iki yıldır üst üste Top Employers Sertifikası'nı alıyoruz. Türkiye'nin yanı sıra 2017'de Avrupa ve Orta Doğu için ayrı ayrı verilen 'En İyi İşveren sertifikası ile de ödüllendirildik" diyor. SAP'de deneyim sürecinin, bireylerin SAP'ye başvurduğu an itibariyle başladığını söyleyen Genç, şöyle devam ediyor: "SAP, SuccessFactors çözümüyle işletmelerin İK süreçlerini kolaylaştırmanın yanı sıra kendi içindeki İK süreçlerini de yine bu çözümle yönetiyor. SAP Jam de bulut teknolojileri üzerinden müşterilerimizle buluştuğumuz başka bir kurumsal iletişim çözümü. Bu çözümle şirket içerisindeki departmanlar, proje ekipleri, sosyal kulüp üyeleri gibi farklı takımlar için kapalı iletişim grupları kurulması ve anket, puanlama, yorum, beğeni, forum gibi farklı iletişim araçları ile kurum içi beyin fırtınası, problem çözümü, karar alma gibi iletişim süreçlerinin kolaylıkla gerçekleştirilebilmesi mümkün."

"TÜRKİYE'DE BİRÇOK LİDER KURUM VE KURULUŞ, İK SÜREÇLERİNİ SAP SUCCESSFACTORS İLE YÖNETİYOR. BU ANLAMDA YENİLİKÇİ ÇÖZÜM VE TEKNOLOJİLERİMİZLE TÜRK ŞİRKETLERİNİN DİJİTAL DÖNÜŞÜM YOLCULUKLARINDA EN YAKIN İŞ ORTAKLARI OLARAK BİRLİKTE ÇALIŞIYORUZ. **İNSAN KAYNAKLARI SÜREÇLERİMİZİ BİR TARAFTAN DİJİTALLEŞTİRİRKEN, DİĞER TARAFTAN DA İNSANA DOKUNAN SÜREÇLER ÜRETMEYE DEVAM EDİYORUZ"**

SAP TÜRKİYE İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ HANDE GENÇ

**İŞ YAPIŞ BİÇİMLERİ DEĞİŞİYOR**

Dünyanın gündeminde olan Dördüncü Sanayi Devrimi'ne geçişte ilk adımı dijital dönüşümün oluşturduğunu söyleyen Genç, "Bu yüzden dijital dönüşüm, bugün her 10 kurumun 8'inin ajandasında. Dünya ticaretinin yüzde 16'sı bilgi teknolojileri ürün ve çözümleri üzerinden gerçekleşiyor. Yine dünyada toplam istihdamın yüzde 6'sını bilgi ve iletişim teknolojilerinde çalışan uzmanlar oluşturuyor. Türkiye'de ise toplam ticaretin yüzde 3'ü, istihdamın ise yüzde 1'i bilgi ve iletişim teknolojilerinden geliyor. Dijitalleşme ile birlikte perakendenin süreçleri, iş yapış biçimleri ve tüketiciye ulaşmak için kullanılan kanallar değişiyor. Mağazalar, markaların müşterileriyle iletişim kurduğu sosyal ortamlar haline geliyor. Perakende sektöründe dijitalleşme ve e-ticaret hız kazanıyor. Mobil giderek önem kazanıyor. SAP olarak, dijital dönüşümün lokomotifi olacak çözümler geliştiriyoruz. SAP Türkiye olarak sunduğumuz yenilikçi teknolojiler ile 25 farklı sektörde rekabet eden Türk şirketlerinin dijital dönüşüm yolculuğunda en yakın iş ortağı ve destekçisi olmayı, yenilikçi çözümlerimizle müşterilerimizin işlerinde değer yaratmayı sürdüreceğiz" yorumunda bulunuyor. SAP Türkiye, yetenek yönetimi sürecinde ise SAP Early Talent ve tersine mentorluk gibi uygulamalarla farkındalık yaratıyor. Dünya çapında 2 bin 300'ü aşkın üniversitenin üye olduğu 'SAP Üniversite İş Birliği Programı' (SAP University Alliances Program) ile üniversite iş birliği programlarını daha da geliştirmek ve şirket içinde çeşitliliği artırarak, kadınların çalışma hayatında daha köklü yer edinmelerinde rol oynamak hedefleniyor.

## YENİ BİR DİJİTAL DÖNÜŞÜM **STRATEJİSİ BELİRLENDİ**

Aras Kargo, 2017'yi dijital dönüşüm yılı olarak planladı. Bu yöndeki çalışmalara Ağustos 2016'da başlandığını ifade eden Aras Kargo Genel Müdürü Hikmet Nuri Bulduk, "İnsan kaynakları olarak ana görevlerimizden biri, dijital dönüşüme giden bu yolculukta şirket kültürünün doğru bir şekilde kurulması. Bu yüzden şirketimizin 5 yıllık süreçteki vizyonu ve manifestosu yeniden oluşturuldu. Eş zamanlı olarak tüm bölgelerimizden çalışanlarımızın katılımıyla dijital dönüşüm ile ilgili 13 gün süren, 4 eğitim ve 3 çalıştay düzenlendi. İş süreçlerimiz dijital dönüşüm kapsamında tekrar değerlendirildi ve çoğu mobil olmak üzere 40'ın üzerinde iş ve müşteri ekranı tasarlandı. 2016'da elektronik eğitimlere büyük yatırımlar yapıldı. 30 farklı modüllük bir eğitim portföyümüz var. Akıllı telefonlarınızdan da evdeki bilgisayarınızdan da girip bu eğitimi alabiliyorsunuz. 2017'de bunu bir adım ileri götürüp el terminallerinden de eğitim alınabilecek. Şu ana kadar yedi farklı lokasyonda, 350'ye yakın şube yöneticisiyle liderlik programı düzenlendi. 2017'de de bu programlara devam edeceğiz. Toplamda 800-900 kişiyi bu modül üzerinden yetiştirip geleceğin liderlerini şirket içerisinden çıkarmayı planlıyoruz. İşe alım süreçleri kapsamında 2016'nın ikinci yarısı itibariyle LinkedIn ile anlaşma yapan ilk Türk kargo şirketi olduk. Eğitimlerimizin büyük bir kısmını e-eğitim platformumuza taşıdık. Yeni nesil yeteneklere daha hızlı ulaşmak için başvuru kanallarını dijital platformlara taşıyacağız. 2017 yılı sonuna kadar mobil aplikasyon ve WhatsApp üzerinden başvuru almaya başlayacağız. Orta vadede dijital platforma taşınabilecek İK süreçlerini aşamalı olarak dijitalleştireceğiz" diyor.

ARAS KARGO GENEL MÜDÜRÜ
HİKMET NURİ BULDUK

"2017'DE DİJİTALLEŞME VİZYONU DOĞRULTUSUNDA KART VE PARMAK OKUMA SİSTEMİ GETİRDİK. YANİ PARMAK İZİYLE SİSTEME O GÜN İŞE GELİNDİĞİ TANIMLANACAK. **O DATA ANINDA BORDROYA AKTARILACAK. DİJİTAL DÖNÜŞÜMLE BİRLİKTE ÇALIŞANLARIN TÜM DOSYALARINI ELEKTRONİK ORTAMA TAŞIYIP DİJİTAL ARŞİV OLUŞTURACAĞIZ"**

## ERİŞİLEBİLİRLİĞİ ARTIRMAK VE **STANDARDİZASYON SAĞLAMAK HEDEFLENİYOR**

2005'te kurulan TAB Akademi bünyesindeki eğitimlerin ve eğitim modellerinin farklı ülkelerde de model alındığını söyleyen TAB Gıda Genel Müdür Yardımcısı Gökhan Asok, "Yaşadığımız çağın teknolojik getirileri, özellikle teknolojiyle iç içe yaşayan yeni nesil ile çalışmak ve sektörümüzün yönetilmesi en güç şartlarından biri olan yüksek turnover, eğitim programlarımızı farklı bir platforma taşımaya yöneltti. Bu doğrultuda çalışanlarımıza en kısa sürede, en etkili eğitimleri verebilmek ve onları çalışma yaşamına en hızlı şekilde adapte edebilmek için eğitim sistemimizin yüzde 35'ini e-öğrenme platformuna dönüştürdük. Hedefimiz bu oranı yüzde 100'e tamamlamak. TAB Gıda olarak dijitalleşmeyi sadece zaman ve enerji tasarrufu sağlayan araçlar olarak görmüyoruz, aksine stratejik kararlar alırken başvurduğumuz ilk dayanak noktalarından biri oluyor. Raporlama, analiz ve çalışanlarımızın eğitimi gibi konulara yönelik verileri güncel olarak kontrol ediyoruz. Kurumların çalışanları ile ilgili sahip oldukları verileri, tıpkı müşteri analitiği verisi gibi analiz etmesi, yorumlanabilir hale getirmesi ve kullanması, yakın zamanda stratejik İK yönetiminin olmazsa olmazları arasında olacak. Gerçekleştirdiğimiz eğitim, mentorluk uygulaması ve istihdam planlaması gibi süreçleri, departmanın dijitalleşme stratejisi ve hedefleri çerçevesinde gerçekleştiriyoruz. Tamamen dijitalleşerek erişilebilirliği artırmayı ve standardizasyon sağlamayı hedefliyoruz. Pozisyon ve departmanın ihtiyaçlarına göre kişiselleştirilmiş online eğitim programları hazırlıyoruz. Çalışanlarımızın güven içerisinde çalışabilecekleri ve kendilerini geliştirebilecekleri bir iş ortamı yaratıyoruz. Bu da çalışan motivasyonunun ve verimliliğinin artmasını sağlıyor" diyor.

TAB GIDA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI
GÖKHAN ASOK

"TEKNOLOJİK GELİŞMELER, DİJİTALLEŞME VE Y KUŞAĞI'NIN İŞ GÜCÜNE ARTAN KATILIMI, İŞ DÜNYASININ GELECEĞİNİ ŞEKİLLENDİRECEK. **ONLINE EĞİTİMLER, DİJİTALLEŞEN PERFORMANS YÖNETİMİ VE MÜLAKAT SÜREÇLERİ İLE ONLINE KURUMSAL REPÜTASYON YÖNETİMİ DAHA ÇOK ÖNEM KAZANACAK"**

## FARKLI İHTİYAÇ **ANALİZLERİ YAPILACAK**

Lilly İlaç İnsan Kaynakları, Eğitim ve Geliştirme Direktörü Hande Akartuna, "Dijital dönüşüm hep odağımızda olan bir konu. Özellikle, geçtiğimiz yıl yeni ofisimize taşınmamız ve onun getirdiği yeni çalışma ortamı anlayışımızla birlikte bu süreç de hızlandı. Ofisimizde bir dijital odamız var. Her türlü teknik ekipmanla donatılmış bu odada farklı çekim ve görüşmeler yapabiliyoruz. İç iletişim veya eğitsel içeriklerimizi de bu odada hazırlıyoruz. Şirketimizde webcast ve video konferans imkanları da bulunuyor. Lilly'ye özel tasarlanan Selflex adlı esnek yan haklar programı ile çalışanlarımız yan haklarını dijital bir portal üzerinden kişisel ihtiyaçlarına göre düzenleme imkanı buluyor. Çalışanlarımızın takdir edilmesini ve Lilly genelinde bağlantılarımızı güçlendirmeyi kolaylaştıran online bir global ödüllendirme platformumuz var. Çalışanlarımıza kişisel ve profesyonel gelişimleri için ihtiyaç duyabilecekleri zengin kaynakları ise online eğitim platformumuz Lilly Üniversitesi üzerinden sunuyoruz. 2017'de İK süreçlerimizle ilgili metodolojiyi daha da güçlendireceğiz. Yeni ödüllendirme programımız, yeni esnek yan haklar programımız ve yeni merkez oryantasyon programımızı geliştirmek üzere ihtiyaç analizi de yapacağız" diyor.

LİLLY İLAÇ İNSAN KAYNAKLARI, EĞİTİM VE GELİŞTİRME DİREKTÖRÜ HANDE AKARTUNA

"UZUN VADEDE HEDEFİMİZ, SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR İŞ MODELİ OLUŞTURMAK. BUNUN İÇİN DE EN ÖNEMLİ KAYNAĞIMIZ, ÇALIŞANLARIMIZ. **DOĞRU KİŞİLERİ İŞE ALARAK BAŞLAYAN BU YOLCULUKTA ÇALIŞAN GELİŞİMİ VE BAĞLILIĞI BİRİNCİ ÖNCELİĞİMİZ"**

## "İK DÖNÜŞÜMÜ BAŞLADI **ÇÜNKÜ DÜNYA DEĞİŞİYOR"**

Teknolojinin ve özellikle internetin hayatımıza girmesiyle pek çok yeniliğin öne çıkmaya başladığını söyleyen Pfizer Türkiye ve Kafkaslar İK Lideri Serra Uluışık, "İK dönüşümü başladı çünkü dünya değişiyor. Bu yenilikler hız, kontrol, self servis ve mobilite gibi kazanımlar sunarak insanların hayatını kolaylaştırdı. İK sektörünün de bu yeniliklerin gerisinde kalmaması için, dönüşmesi kaçınılmazdı. Pfizer bünyesinde HroD ve Workday gibi uygulamalarımız bulunuyor. HroD; farklı online platformlarda bulunan prosedürler, maaş bilgileri, performans objektifleri gibi İK uygulamalarının ve bilgilerinin bir arada toplandığı, çalışanlara ve yöneticilere online kullanım olanağı ve self servis işlem yapma imkanı sağlayan, tüm Pfizer ülkelerinde aynı anda kullanıma geçen bir portal. Workday ise bulut tabanlı bir İK veritabanı sistemi. Sistem, çalışanların kendi bilgilerinin sorumluluğunu üstlenmesine olanak tanırken, yöneticilerin ise hem çalışan hem de yönetici olarak, ekibinin tüm bilgilerine ve mevcut/gelecekteki sistemsel değişikliklere hakim olmasını sağlıyor. Bulut tabanlı olan bu sistemin en önemli özelliklerinden biri, teknolojiyi kullanarak her gün kendini yenileyebilmesi. Sistem, mobil kullanım olanağı da sunuyor. Bu dönüşüm haziran ayında tüm Pfizer ülkeleriyle aynı anda Pfizer Türkiye'de de başladı" diyor.

PFIZER TÜRKİYE VE KAFKASLAR İK LİDERİ SERRA ULUIŞIK

"HROD VE WORKDAY UYGULAMALARIYLA ÖNE ÇIKAN DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİMİZ, **HAZİRAN 2017 İTİBARİYLE TÜM PFIZER ÜLKELERİYLE AYNI ANDA PFIZER TÜRKİYE'DE DE BAŞLADI"**

## "DİJİTAL ÇÖZÜMLERİMİZİN **YAZILIMLARI BİZE AİT"**

Morhipo.com'un doğası gereği, kurulduğu günden bu yana büyümesini dijital bir altyapı üzerine inşa ettiğini belirten Morhipo.com İK Müdürü Melis Önce, "İnsan kaynakları da dahil olmak üzere tüm süreçlerimize dijitali, özellikle mobil sistemleri entegre ediyoruz. İnsan kaynaklarında aday arama süreçlerinden izin takibine, performans yönetimi sistemlerinden ödül ve teşvik programlarına ve proje yönetimi süreçlerine kadar tüm izleme, takip ve arşivleme sistemlerimizde dijital çözümlerden destek alıyoruz. Dijital çözümler arasında değinmek istediğimiz en önemli nokta ise bu çözümlerin yazılımının tamamen bize ait olması... IT bölümümüzün geliştirdiği proje yönetimi araçlarını kullanıyor, iş takiplerini bu sistem üzerinden yapıyoruz. Her yıl yüzde 50'nin üzerinde büyüyen bir şirket olarak ekibimiz de genişliyor. Bu büyümeyi hızlı ve başarılı bir şekilde gerçekleştirmemizdeki en önemli etken ise dijital kaynakları ve kendi iç referans kaynaklarımızı etkin kullanmamız. LinkedIn vb. dijital portallar sayesinde hızlı ve sonuç odaklı işe alım yapabiliyoruz. Uzun vadede 'gerçek zamanlı insan kaynakları' bakış açısını yüzde 100 yerleştirmeyi planlıyoruz" diyor.

MORHİPO.COM İK MÜDÜRÜ MELİS ÖNCE

"ÖNÜMÜZDEKİ DÖNEMDE İKİ ANA TREND ÖNE ÇIKACAK. İLKİ; 'BIG DATA'NIN, İK'NIN TÜM SÜREÇLERİNİ KOLAYLAŞTIRMASI VE HIZLANDIRMASI. **İKİNCİSİ İSE YÜKSEK POTANSİYELLİ ÇALIŞANLARIN ŞİRKETE BAĞLILIĞININ DAHA DA ÖNEMLİ HALE GELMESİ"**

# PANDA, ABARTILI VAATLERDEN UZAK, SADECE DONDURMA SATIYOR

**YÜZDE 100 YERLİ ÜRETİM MARKASI PANDA, ÜRÜN VE TESİS YATIRIMLARININ YANI SIRA REKLAM KAMPANYALARI İLE DE İLGİ GÖRÜYOR. 'ABARTILI VAATLERDEN UZAK SADECE DONDURMA' DİYEN PANDA, BU SLOGANIYLA SAMİMİ KARAKTERİNİ DE PERÇİNLİYOR. ÜRÜNÜN ÖTESİNE GEÇEN REKLAM FİLMLERİNİN GERÇEKTEN UZAK OLDUĞUNU VURGULAYAN HAS GIDA YÖNETİM KURULU BAŞKANI VEDAT BAHAR, YENİ NESİL TÜKETİCİNİN BU SAMİMİYETİ ARADIĞINI SÖYLÜYOR. BALKAN ÜLKELERİNDE DE TÜKETİCİYE ULAŞAN MARKA, BU BÖLGEDE İLK 3 ARASINDA KONUMLANIYOR**

Dalida Özatay Erus / dalida.ozatay@platinonline.com

Türkiye'nin ilk endüstriyel ambalajlı dondurması olan ve 1984 yılında yüzde 100 yerli sermaye ile kurulan Panda, 1980'li yılların ortalarına kadar pastanelerde satılan dondurmayı yaygınlaştırarak satış noktalarına ulaştırıyor. Ürünleri kadar reklam filmleri ile de dikkat çeken marka, 'Abartılı vaatlerden uzak sadece dondurma' sloganıyla dikkat çekiyor. Has Gıda Yönetim Kurulu Başkanı Vedat Bahar, "Dondurma kendi başına bir mutluluk kaynağı iken, daha büyük ne vaatte bulunabilirsiniz? 'Sadece dondurma' demeyi bu nedenle sade ve güçlü buluyoruz" diyor. Markanın yeni yatırım planlarını anlatan Bahar, Balkanlarda ilk 3 markadan biri olduklarına dikkat çekiyor.

**▸ Panda, Türk dondurma sektöründe öncü ve aynı zamanda ilklere imza atan bir marka. Markanın kilometre taşlarını paylaşır mısınız?**

Panda dondurmanın, her yaş grubuna hitap eden tüketicinin damak tadına uygun ürünleri ve hijyenik ambalajlarıyla satışa sunulması, dondurmaseverler tarafından kısa zamanda popüler olmasını sağladı. Böylece Panda, Türkiye'de dondurma sektörü adına yeni bir çağ başlattı. Panda'nın öncü uygulamalarına, Türkiye'de ilk diyabetik ve diyetetik dondurma, ilk dondurmalı pasta üretimini örnek verebiliriz. Yine Türkiye'de bir ilk olarak çubukta Maraş, dilimlenmiş Maraş ve çubukta promosyon uygulamasını Stix ürünü ile Panda gerçekleştirdi. 1985 yılında yapılan ilk üretimle pazarlama faaliyetlerine başlayan Panda, 33 yıldır pazarlama iletişimini kesintisiz sürdürüyor. İlk reklam filminde kullanılan ve hâlâ kullanılmaya devam edilen, hepimizin sözlerini ezbere bildiği, 'Hem küçüklere, hem büyüklere işte nefis dondurma…' jingle'ı Panda'nın değişmeyen varlıkları arasında yerini koruyor.

HAS GIDA YÖNETİM KURULU BAŞKANI VEDAT BAHAR

## "SADECE DONDURMA DEMEK, SADE VE GÜÇLÜ"

**▸ Web sayfanız, 'Abartılı vaatlerden uzak, sadece dondurma' sloganı ile açılıyor. Burada asıl söylemek istediğinizi sormak isterim, bu doğrultuda da sektörü değerlendirebilir misiniz?**

Sadece dondurma sektöründe değil birçok sektörde, reklamların ürünün ötesine geçen vaatlerle donatıldığını görebilirsiniz. Öte yandan bugünün tüketicisi oldukça bilinçli ve reklamlarla verilenleri değerlendirme süzgecinden geçiriyor ve samimi bulunmayan markalar oyunun dışında kalıyor. Dondurma, her yaştan tüketicinin keyifle tükettiği bir üründür. Dondurma kendi başına bir mutluluk kaynağı iken, daha büyük ne vaatte bulunabilirsiniz? 'Sadece dondurma' demeyi bu nedenle sade ve güçlü buluyoruz.

**▸ Geçtiğimiz yıl çekilen reklam filminiz çok konuşuldu. Nasıl bir geri dönüş sağladınız?**

Ana hedefimiz, markamız ve ürünümüzle ilgili anlatmak istediklerimizi tam da olması gerektiği gibi 'gerçeklikle' anlatmaktı. Zira gerçeğin korkulacak bir yanı olmadığına

inanıyoruz. Kampanyamız her kesimden büyük beğeni topladı ve tahmin ettiğimiz rakamların üzerinde izlenme aldı. Reklam kampanyamız, Panda'nın samimi marka karakterini perçinledi ve en iyi Viral Film kategorisinde Kristal Elma ile ödüllendirildi.

## "ABARTISIZ DİL KULLANMAYA DEVAM EDECEĞİZ"

**Bu tarz bir reklam filmi veya tanıtım planlaması yeniden düşünülüyor mu?**

Reklam kampanyalarımızda her zaman tüketicilerimizle duygusal bir bağ kuruyoruz. Belki de bu nedendir ki, araştırmalar tüketici nezdinde Panda'nın samimi ve içten bir karaktere sahip marka olduğunu gösteriyor. Değişen ve gelişen pazarlama dünyasında yöntemlerimiz değişebilecek olsa bile abartısız bir dil kullanmaya devam etmeyi planlıyoruz.

**Panda'nın ürün çeşitliliği ve özellikleri nelerdir?**

Dondurma pazarı, inovasyonla gelişen bir sektör. Bu nedenle her yıl mutlaka yeni ürünlerimizi dondurmaseverlerle buluşturuyoruz. Türk halkı damak tadı gelişmiş bir millettir. Biz de, yüzde 100 Türk sermayeli bir firma olarak üzerimize aldığımız sorumluluğu layıkıyla taşımaya gayret ediyoruz. Global ve yerel trendleri takip ederek Türk damak tadına uygun lezzetleri ciddi bir Ar-Ge çalışmasından sonra tüketicilerimize sunuyoruz. 2017 yılında Türkiye'nin ilk çubukta sunulan Maraş dondurması, kornet kategorisinde Big Ben, 7'den 70'e herkesin zevkle tükettiği Popsi ve ferahlatan lezzeti ile Limon Buzz bu sene portföyümüze eklediğimiz yeni markalar arasında yer alıyor. Yeni ürün lansmanları ile beraber, Panda'nın kuruluşundan beri var olan Stix gibi efsaneleşmiş ürün gruplarına da portföyümüzde yer veriyoruz. Toplamda 63 çeşit ile her yaştan herkese hitap eden büyük bir aileyiz.

**"İSTANBUL'DA YER ALAN ÜRETİM TESİSİMİZDE 500'E YAKIN PERSONEL, 10 BİN METREKARELİK FABRİKA ALANINDA YILLIK 40 MİLYON LİTRE ÜRETİM KAPASİTEMİZ İLE TÜM TÜRKİYE'YE HİZMET VERİYORUZ"**

## "BALKANLARDA SEVİLEN VE TANINAN İLK ÜÇ MARKADAN BİRİYİZ"

**Hangi ülkelere ihracat gerçekleştiriyorsunuz?**

Makedonya, Kosova, Arnavutluk, Bosna, Kuzey Kıbrıs ve Irak gibi ülkelere ihracat yapıyoruz. Yurt dışında da markamızı tanıyan ve severek tüketen büyük bir tüketici kitlesi bulunuyor. Bu yüzden de özellikle Balkanlarda sevilen ve tanınan ilk üç markadan biriyiz. 2017 senesinde var olan pazarlarımızı hem cirosal hem de hacim bakımından geliştirdik ve nihai müşteri bilinirliğimizi artıracak çalışmalar içerisine girdik. Önümüzdeki yıllarda güncel mevzuat ve politikalarımız doğrultusunda, yeni müşteriler ve ülkeler ile ihracat ciromuzun iki katına çıkartılması stratejilerimiz arasında yer alıyor. 2017'nin son çeyreğinde gerçekleşecek World Food fuarına katılarak dağıtım ağımızı genişletmeyi planlıyoruz.

**Satış ve pazarlama stratejilerinizi neye göre belirliyorsunuz?**

Hızlı tüketim sektöründe sürekli değişen ve artan taleplere cevap vermek adına satış ve pazarlama stratejilerimizi kısa ve uzun vadeli planlar dahilinde oluşturuyoruz. Satış noktaları ve tüketicilere yönelik hazırlanan stratejiler pazarlama, Ar-Ge ve saha denetim departmanlarımız tarafından titiz çalışmalar sonucunda pazara yansıtılıyor. Müşteri memnuniyetini sağlamak adına yaptığımız yatırımlar ve bu bağlamda hazırlanan çalışmalar sonucunda markaya olan sadakati her geçen yıl bir üst basamağa taşımaya devam ediyoruz.

**Geçtiğimiz yılı hedeflerinize ulaşarak kapattınız mı?**

1980'li yıllarda kişi başı dondurma tüketimi yarım litrenin altında seyrederken bu rakam bugün 4.5 litreye ulaştı. Her yıl iki haneli büyüyen dondurma pazarında, Panda olarak, 2016 yılında da bir önceki senelerde olduğu gibi satış noktalarımızı ve pazar payımızı artırarak hedeflediğimiz rakamlara ulaştık. Bundan sonraki dönemlerde de amacımız, pazar büyümesinin üzerinde büyümeler gerçekleştirmek olacak.

**2017'de gerçekleşen yatırımlarınız ne yönde oldu? 2018 için nasıl bir projeksiyon belirlediniz?**

Gelişen teknoloji ile birlikte, üretim tesisimizde yenilikler yaparak, üretim kapasitemizi artırdık ve böylece ürün portföyümüzü de genişlettik. Saha satış ekibimiz için özel olarak geliştirilen yazılım sayesinde, rut optimizasyonunu geliştirmekle birlikte, satışı artırmaya yönelik dinamik raporlar ürettik. Satış ve dağıtım sistemimizdeki iyileştirme ve yatırımlarla birlikte daha fazla noktaya hizmet vererek maksimum performans elde ediyoruz.

Yüksek müşteri memnuniyetiyle 2017 sezonunda büyüttüğümüz satış noktası sayısını, 2018 yılında da aynı prensip ve performansla artırmayı hedefliyoruz. Bu yıl olduğu gibi önümüzdeki yılda da Türkiye'de ilk olacak lezzetleri ürün yelpazemize ekleyerek sektöre yenilikler getireceğiz.

Kesintisiz sürdürdüğümüz pazarlama iletişimimizle birlikte TV, radyo ve sosyal medyanın yanı sıra tüketicinin bulunduğu her alanda varlık göstermeye devam ediyoruz.

# ASSAN ALÜMİNYUM YATIRIMLARININ MEYVELERİNİ TOPLAMAYA BAŞLADI

**2016 YILINI YÜZDE 6'LIK BİR BÜYÜMEYLE KAPATAN ASSAN ALÜMİNYUM, 2017 YILINDA YATIRIMLARINI HAYATA GEÇİREREK KAPASİTESİNİ 2019 SONUNDA 300 BİN TONA ÇIKARTMAYA HAZIRLANIYOR. SATIŞLARININ YÜZDE 75'İNİ İHRACATTAN ELDE EDEN ŞİRKET, ORGANİK BÜYÜMENİN YANINDA İNORGANİK BÜYÜME FIRSATLARINI DA DEĞERLENDİRİYOR**

**Mustafa Gündoğdu** / mustafa.gundogdu@platinonline.com

Yılda 80 bin ton alüminyum folyo üretim kapasitesiyle Avrupa'nın ilk üç üreticisinden biri olan Assan Alüminyum; rulo, levha, folyo ve boyalı rulo ürünleriyle distribütör, inşaat, ulaştırma, dayanıklı tüketim ve ambalaj gibi çok çeşitli sektörlere hizmet veriyor. 2016 yılını hedeflerine paralel bir şekilde tamamlayarak, çeyrek milyon tonu aşan ilk Türk yassı alüminyum üreticisi olan şirket, Dilovası ve Tuzla tesislerinde toplamda bin 300'ün üzerinde çalışanı da istihdam ediyor.

2016 yılında Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından tescillenen Ar-Ge merkezi ile tüm müşteri ve paydaşları için değer yaratan inovatif çözümler geliştireceklerini belirten Assan Alüminyum Genel Müdürü Göksal Güngör, önümüzdeki yıllarda katma değeri yüksek alanlarda yatırım yapmayı hedeflediklerini aktarıyor. Güngör, hedeflerine ulaşmak için markalaşmaya ve uluslararası arenada marka güçlerini daha da yükseklere taşımaya önem verdiklerini vurgularken, sorularımızı şu şekilde yanıtlıyor:

ASSAN ALÜMİNYUM GENEL MÜDÜRÜ GÖKSAL GÜNGÖR

**Assan Alüminyum nasıl bir 2017 yılı geçiriyor? Yılın ilk yarısını nasıl geçirdiniz, rakamsal bilgileri alabilir miyiz?**

Kendi içerisinde 2017'nin, hem büyümenin devam ettiği hem de yatırımların realize olduğu bir yıl olmasını istiyorduk. Geride bıraktığımız yedi aylık süreci düşününce, yılbaşında 2017 için nasıl plan yapmışsak, aynı doğrultuda hedeflerimizi tuttuğumuzu belirtebilirim. 2016'da yüzde 6'lık bir büyüme yaşamıştık. 2017'de bu büyümeyi yüzde 3'te tutmayı uygun gördük. Yanı sıra yatırımlarımız, Dilovası'ndaki ikinci tesisimizde devam ediyor. Orada iki tane döküm hattı ve bir adet de folyo hadde yatırımımız var. Döküm hatları realize oldu. Folyo hadde yatırımımız da ekim sonu itibariyle hayata geçecek.

**Yıl sonunda ne kadarlık bir büyüklüğe ulaşmayı öngörüyorsunuz?**

Bahsettiğim gibi, kapasitede oldukça büyük bir şirketiz. 258 bin ton olan üretim rakamımızı, yıl sonunda yüzde 3

oranında artırarak 266 bin tona çıkarmayı hedefliyoruz. Fakat yatırımlarımız hayata geçeceği için 2018 yılında büyümemiz daha hızlı olacak. 2019 sonunda ise 300 bin tonluk bir satış rakamına ulaşma planımız var.

**Assan Alüminyum olarak yalnızca alüminyum ürünleriniz mi bulunuyor? Biraz ürünlerinizden bahsedebilir misiniz?**
Türkiye'nin en büyük yassı alüminyum üreticisiyiz. Bizde iki temel ürün grubu bulunuyor. Kalın ürün dediğimiz levha ürünleri ve ince ürün dediğimiz folyo ürünleri.

**Türkiye'de ne kadar büyüklükte bir alüminyum pazarından bahsediyoruz? Assan, bunun ne kadarını domine ediyor?**
Assan Alüminyum olarak toplam üretimin yarısından fazlasını gerçekleştiriyoruz. 24.7 milyon tonu haddelenmiş yassı alüminyum olmak üzere, dünyada 77 milyon ton alüminyum yarı mamül pazarı mevcut. Bu pazarın Türkiye'de ise 1.3 milyon ton civarında olduğu tahmin ediliyor.
Şirketimiz 2016 yılını 258 bin ton üretim rakamıyla kapatmıştı. Bu 258 bin ton da, yassı alüminyum üretiminin yarısından daha fazlasına tekabül ediyor.

**Türkiye'deki alüminyum kullanım oranları nasıl? Bu bakımdan Türkiye bu üründe hangi konumda bulunuyor?**
Yaklaşık 10 yıl önce kişi başı alüminyum kullanımı 3.5 kilogramdı. Geçen yıl itibariyleyse 13.5 kilograma geldik. Tabii yine de Avrupa ülkelerine baktığımızda bu oran ortalama 24 kilogramda. Yani 10 yıllık süreçte Türkiye'deki kullanım dört kata yakın artsa da, daha gidilecek çok yolumuz var. Türkiye tüketimde, alüminyum hammaddesi konusunda net ithalatçı konumda. Fakat yassı alüminyumda ise net ihracatçı konumda bulunuyor.

**İhracatta durumunuz nasıl? Cironuzun ne kadarı ihracat kaynaklı?**
Toplam satışımızın yaklaşık yüzde 75'ini ihraç ediyoruz. Almanya, İngiltere, Fransa, Hollanda gibi Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere dört kıtada 70'ten fazla ülkeye ihracatımız var.
Ayrıca Kuzey Amerika gibi bölgelerde de faaliyetlerimizi artırıyoruz. Hizmet verdiğimiz otomotiv, inşaat, ambalaj, dayanıklı tüketim gibi sektörlerin hepsinin farklı alanlarına yönelik, güçlü olduğumuz ve Avrupa'da pazarından önemli paylar aldığımız ürünlerimiz bulunuyor. Ayrıca çeşitli ülkelerdeki lojistik tesislerimiz ile de müşterilerimize özel tedarik zinciri çözümleri sunuyoruz.

**Son dönemde sanayide en çok konuşulan konuların başında Endüstri 4.0 var. Sizin bu konu üzerine gerçekleştirdiğiniz yatırımlarınız bulunuyor mu?**
Bizi rakiplerimizden ayıran temel konu, marka değerimiz. Üç temel stratejimiz bulunuyor bu noktada; güvenilirlik, esneklik ve inovasyon.
Müşteri memnuniyetinin ve kurumsal performansın maksimize edilmesinde de günümüz dünyasında dijital dönüşümün büyük rolü bulunuyor. Biz de bu konuda önemli bir yatırım yaparak tüm süreçlerimizi entegre eden ERP sistemimize geçişle ilgili önemli bir süreci tamamladık.
Endüstri 4.0 devrimi Assan Alüminyum için çok önemli bir kavram.
Yılbaşında devreye aldığımız ERP sistemimiz ile Endüstri 4.0 çalışmalarımızda önemli bir baz oluşturarak bundan avantaj elde edeceğiz. Bununla beraber süreç verimliliğimizi daha da artıracak ve paydaşlarımızın memnuniyetini daha da üst seviyelere taşıyacak tedarik zinciri optimizasyonu projemiz de 2017 yılının en önemli çalışmalarından biri olacak.

**"DİLOVASI'NDA KAPASİTE ARTIRMA ÇALIŞMALARIYLA BERABER, BİRÇOK YENİ YATIRIM FIRSATLARINI KOVALIYORUZ. ABD DAHİL UYGUN OLAN HER COĞRAFYADA YATIRIM FIRSATLARINI DEĞERLENDİRİYORUZ AYRICA ABD'DE BAŞLANGIÇ AŞAMASINDAKİ YAPIYI KURARAK, ÖNÜMÜZDEKİ DÖNEMDE SATIŞ KANALLARININ OLUŞTURULMASI PROJEMİZİ BAŞLATIYORUZ..."**

**Geçen yıl Turquality'ye katılımınız da söz konusuydu. O süreci biraz anlatır mısınız?**
Programın motivasyonu, ihracatta dünyada Türk markası yaratmak... Turquality başvuru ve denetim sürecini başarı ile tamamlayarak, Turquality markalaşma programına dahil olan Türkiye'nin ilk ve tek yassı alüminyum üreticisi olduk. Turquality programının şirketimize çok ciddi bir menfaat sağlayacağını düşünmüştük.
Programın şirket içinde birçok sürece dokunan çok geniş bir yapı olduğunu gördük. Turquality'nin sadece parasal kaynak olarak değil, idari yönden de faydalı olduğunu düşünüyoruz.

**2016 yılında İSO 500'de 41'inci sırada yer aldınız. Önceki yıl da yine önemli bir seviye yakalamıştınız. 2017 için beklentiniz nedir?**
İSO 500 sıralamasının formülasyonu üretimden satışlar içindir. Ben önümüzdeki dönemde İSO 500 listesinde 30'la 40 arasındaki basamaklarda yer alacağımızı düşünüyorum. Zaten artan kapasitemiz ve öngörülebilir döviz paralelinde bunun böyle olacağı da görülecektir.

**Çin'deki yassı alüminyum üretiminin sektöre etkileri nasıl? Kısaca değerlendirebilir misiniz?**
Alüminyumun üstün özellikleri sayesinde sağlıklı bir talep artışı olmasına rağmen, son yıllarda düşük fiyatlar ve arz tarafında yaşanan çarpıklıklar sektörü etkiliyor. Bunun arkasında çeşitli sebepler var ama en önemlilerinden biri Çin'deki alüminyum sektörüne devlet tarafından verilen destekler ve bunun sonucunda gerçekleşen aşırı kapasite artışları.
Ekonomik gerçeklere bakılmadan yapılan bu kapasite artışları, Çinli üreticileri yine devlet destekleri ile mallarını ihraç pazarlarında dampingli fiyatlarla satmaya itiyor. Buna karşı diğer ülkelerin tek yapabilecekleri dış ticaret savunma araçlarını devreye sokmak. Dünya genelindeki anti-damping önlemlerinin yüzde 80'i Çin'e karşı alındı.

# LEXUS, DİKKAT ÇEKİCİ VE SANATSAL TASARIMLARIYLA ÖNE ÇIKIYOR

**KUSURSUZ JAPON İŞÇİLİĞİNİN TEKNOLOJİ İLE BULUŞTUĞU LEXUS, MÜŞTERİLERİNİN BEKLENTİLERİNİ ÖNCEDEN TAHMİN EDEREK MODELLERİNİ GELİŞTİRİYOR. TOYOTA'NIN LÜKS MARKASI LEXUS'UN BAŞKANI AKIO TOYODA, MARKANIN GELECEK HEDEFİNİ ŞÖYLE ÖZETLİYOR: "İNSANLARI GÖRDÜĞÜNDE HEYECANLANDIRAN TASARIMA SAHİP MODELLER YAPMAK"**

**Dalida Özatay Erus** / dalida.ozatay@platinonline.com

Toyota'nın lüks markası Lexus, bugünlerde Luc Besson'un vizyondaki 'Valerian ve Bin Gezegen İmparatorluğu' filminde kullanılan Skyjet aracını tasarladı. İşte bu gelecek öngörüsünü ilke edinen marka, müşterilerinin beklentilerini önceden tahmin ederek modellerine şekil veriyor. Otomobil üreticiliğinin yanı sıra bir yaşam tarzı sunan Lexus, tasarımlarını hayata geçirirken Japon misafirperverliğini simgeleyen 'Omotenashi' felsefesini de yansıtıyor. Bu felsefe temelinde showroomlarına gelen müşterilerini evlerine gelen bir misafir gibi ağırlayan Lexus, müşterilerinin ihtiyaçlarını önceden düşünerek onlara sıcak ve rahat bir ortam sunuyor. Aynı şekilde otomobil modellerinin sahip olduğu üstün kalite ile de müşterilerine konforlu ve güvenli bir sürüş deneyimi yaşatmayı amaçlıyor. Her ne kadar bilgisayar sistemleri otomobil üretiminin ve tasarımının temelini oluştursa da, Lexus'da el işçiliği, en yüksek kaliteyi sağlamak adına en önemli unsur olmaya devam ediyor.

## ÜSTÜN YETENEKLİ 'TAKUMİ'LER

Lexus, sahip olduğu bu üstün kaliteyi, üstün yeteneklere sahip olan zanaatkarlarına yani 'Takumi'lere borçlu... En az 25 yıllık deneyime sahip olan ve Lexus tasarımının vazgeçilmez parçası olan bu ustalar, boyanın hatasız olmasından elle yapılan deri döşemenin dikişlerinin kusursuz olmasına kadar birçok detayı gözden geçiriyor. 'Takumi'lerin bu yetenekleri o kadar üst seviyededir ki, hareketleri dijitalleştirilip, aracın dış yüzeyini boyayan robot programlarına uygulanmıştır.

## TEKNOLOJİ İLE İNSANİ DUYGULAR BİR ARADA

İleri teknoloji ile incelik ifadelerinin bir araya geldiği L-finesse tasarım dilini kullanan marka, bu ifade ile ürünlerinin temel karakteri ile felsefesini ortaya koyuyor. Bu iki yaklaşım da markanın müşterileriyle arasında duygusal bir bağ kurmak üzere geliştiriliyor. Bu terim, markanın felsefesindeki önemli öğelerden de bahsediyor. Buna, Japonların insanların ihtiyaç ve isteklerine karşılık verme ile hazırlıklı olma becerisinden hareketle markanın araçlarındaki yüksek teknolojilere rağmen lüksten ödün vermeden zarif bir sürüş deneyimi sağlamayı da eklemek gerekiyor. Lexus tasarım felsefesinin temelinde, teknolojik olmanın yanı sıra daha insani yanlar da bulunuyor. Böylece Lexus modelleri, her zaman dikkat çekici ve sanatsal tasarımlarıyla öne çıkmayı başarıyor.

## BEKLENTİLERİN TAHMİN EDİLDİĞİ BİR YAKLAŞIM

Tasarım dilini sürekli ileriye taşıyan Lexus, yeni modellerinde müşterilerin beklentisini aşacak şekilde performansı ve dinamik özellikleri yansıtan tasarımlar ortaya koyuyor. Bu tasarım çizgisi aynı zamanda markaya özgü ön panjur ve L motifli farlar gibi detaylarla tamamlanıyor. Tasarımdaki kesintisiz sezgi felsefesi ise Japon misafirperverliğiyle örtüşüyor. Bu doğrultuda insanların beklentilerini ve isteklerini karşılamasının yanı sıra onların isteklerini önceden tahmin ediyor. Bu anlayış, tasarımdan otomobilin üretimine kadar tüm süreçleri kapsıyor.

**OTOMOTİV TEKNOLOJİSİ VE TASARIMLARINI DEVAMLI GELİŞTİREN LEXUS, AYNI ZAMANDA ARAÇTAKİ HER ŞEYİN KARMAŞADAN UZAK SEZGİSEL BİR KULLANIMA SAHİP OLMASINA ÖZEN GÖSTERİYOR. BU NEDENLE KESKİN BİR SADELİK TERCİH EDEN MARKA, YENİ MODELLERİNDE SADECE BASİT BİR PARMAK DOKUNUŞUNUN YETTİĞİ ELEKTROSTATİK DÜĞMELER KULLANIYOR**

LEXUS BAŞKANI AKIO TOYODA

## AKIO TOYODA, TASARIMDA SÖZ SAHİBİ

Her Lexus modelinin farklı bir tasarımcısı bulunuyor. Ancak Lexus'un en tepesindeki isim olan Akio Toyoda, direkt olarak Lexus'un üretimi ve tasarım konularıyla da yakından ilgileniyor. Bu yüzden her yeni Lexus modeli, üretilmeden önce mutlaka Toyoda'nın kontrolünden ve onayından geçiyor.

## TASARIMDA GELECEK PLANLARI

Otomotiv teknolojisi ve tasarımlarını devamlı geliştiren Lexus, aynı zamanda

araçtaki her şeyin karmaşadan uzak, sezgisel bir kullanıma sahip olmasına özen gösteriyor. Bu nedenle keskin bir sadelik tercih eden marka, yeni modellerinde sadece basit bir parmak dokunuşunun yettiği elektrostatik düğmeler kullanıyor. Lexus Başkanı Akio Toyoda'nın geçtiğimiz yıllarda, "Lexus'un bundan sonraki hedefi, insanları gördüğünde heyecanlandıracağı tasarıma sahip modeller yapmak" sözlerinin yansımaları da bugün görülüyor.

Bunun ilk örneği, henüz satışa sunulan Lexus'un yeni süper coupe modeli LC 500. Lexus'un süper coupesi yeni LC 500 de, konseptten direkt olarak üretime aynı şekilde aktarılması da markanın gelecek modellerinde bu agresif çizgiyi takip edeceğinin kanıtı. Çünkü LC'nin çizgisini Lexus'un gelecek yeni modelleri de takip edecek…

## TÜRKİYE'DE 60 NOKTADA SATIŞ SONRASI HİZMET

'Lüksün tanımı değişiyor' mottosuyla Mart 2016'da İstanbul-Maslak'ta açtığı ilk showroom ile Türkiye'ye giriş yapan Lexus, sunduğu hizmetlerle farkını ortaya koyuyor. Lexus markası kısa bir sürede Türkiye'deki premium araç kullanıcıları tarafından ilgiyle takip ediliyor. İstanbul-Maslak'ta açılan ilk showroomun ardından, Armada AVM'de de yeni konsept showroomunu hizmete sokarak markayı Ankaralılarla da buluşturdu. Lexus'un sahip olduğu en büyük avantajlardan biri de güçlü servis ağı. Lexus müşterileri, Türkiye'nin yaklaşık 60 noktasında satış sonrası hizmeti alabiliyor. Lexus Türkiye, satıştan ziyade markayı müşteriye doğru şekilde anlatmayı hedefliyor.

## SKYJET UZAY ARACI

Luc Besson'ın bilim kurgu filmi 'Valerian ve Bin Gezegen İmparatorluğu' için Skyjet isimli uzay aracını tasarlayan Lexus, 28'inci yüzyılın araçları hakkında bilgi veriyor. Markanın tasarım ve teknoloji felsefesinden ilham alan Skyjet, filmin kahramanının zamanda yolculuk yapmasını sağlıyor. Film yapımcılarıyla birlikte çalışan Lexus, kabini tasarlarken de markanın 'yapay zeka' ve gelişmiş 'insan-makine arayüzü' (HMI) teknolojisini kullandı. Pilot, uzay aracını LF-FC konseptindeki hologram teknolojisi ve hatta zihniyle kontrol edebiliyor. Lexus markasına özgü ön panjur, LC süper coupe'nin farları da Skyjet'in dış tasarımındaki atletik ve aerodinamik şekli tamamlayan detaylar olarak dikkat çekiyor. Aynı zamanda filmin hikayesine göre geleceğin enerji kapsülü olarak gösterilen araç, Lexus'un yenilikçi hidrojen yakıtı teknolojilerinden ilham alıyor.

**Mustafa Gündoğdu** / mustafa.gundogdu@platinonline.com

## TREND: BANKALARIN EKONOMİYE DESTEĞİ KGF İLE ARTTI

### İŞ BANKASI'NDAN EKONOMİYE 295 MİLYON TL DESTEK

Türkiye İş Bankası'nın aktif toplamı 2017 yılının ilk yarısında, bir önceki yıl sonuna göre yüzde 9,3 artış ile 340.5 milyar TL'ye ulaşırken, net kârı da 2.887 milyon TL oldu. Türkiye İş Bankası Genel Müdürü Adnan Bali, finansal sonuçlara ilişkin yaptığı değerlendirmede, "Tecrübesini ve kaynaklarını ülke ekonomisinin istikrarı için tereddüt etmeden kullanan İş Bankası, hane halkı ile istihdam ve katma değer yaratan ekonomik aktörlere kesintisiz finansman desteğini bu dönemde de sürdürdü" dedi. Haziran ayı itibariyle bankanın aktifleri içerisinde yüzde 66 ile en büyük paya sahip olan nakdi krediler, önceki yıl sonuna göre yüzde 9,9 artış ile 224.6 milyar TL'ye yükselirken, gayrinakdi kredi hacmi ise 70.7 milyar TL düzeyinde gerçekleşti. Böylece İş Bankası'nın Türkiye ekonomisine krediler yoluyla sağladığı toplam kaynak tutarı 295.3 milyar TL'ye ulaştı.

TÜRKİYE İŞ BANKASI GENEL MÜDÜRÜ ADNAN BALİ

### GARANTİ'NİN AKTİF BÜYÜKLÜĞÜ 335 MİLYAR TL'Yİ GEÇTİ

Garanti Bankası'nın konsolide finansal tablolarına göre aktif büyüklüğü 335 milyar 942 milyon TL'ye ulaşırken, bankanın ekonomiye nakdi ve gayri nakdi krediler aracılığıyla sağladığı destek 272 milyar 980 milyon TL'ye yükseldi. Garanti'nin 2017'nin ilk yarısında net kârı, 3 milyar 100 milyon 273 bin TL olarak gerçekleşirken, özkaynak kârlılığı yüzde 18,1, aktif kârlılığı ise yüzde 2,1 seviyesinde gerçekleşti. Garanti Bankası Genel Müdürü Fuat Erbil ilk yarıda, paydaşlarının kendilerine olan güveniyle sağlam olan bilançolarını daha da güçlendirdiklerini belirtti. Erbil, "Ekonominin canlanmasına destek olduk. KGF kapsamında kullandırdığımız kredi tutarı 15 milyar TL'yi aşarken, 10 yıldan fazla süredir sosyal ve ekonomik açıdan güçlenmelerini desteklediğimiz kadınlara sağladığımız finansman 3.2 milyar TL'yi geçti" şeklinde konuştu.

GARANTİ BANKASI GENEL MÜDÜRÜ FUAT ERBİL

### YAPI KREDİ'NİN KREDİ KARTLARINDAKİ LİDERLİĞİ DEVAM ETTİ

Nakdi ve gayri nakdi krediler ile ekonomiye desteğini 261 milyar TL'ye yükselten Yapı Kredi'nin toplam mevduatı 164.2 milyar TL oldu. Kredi kartları pazarındaki liderliğini 29'uncu yıla taşıyan Yapı Kredi'nin net kârı 1 milyar 893 milyon TL olurken, sermaye yeterlilik rasyosu ise yüzde 14,8 olarak gerçekleşti. Yapı Kredi CEO'su Faik Açıkalın, "Hedeflediğimiz güçlü ve sağlıklı büyüme oranlarını yakaladığımız bir yarı yılı tamamladık. Toplam mevduatımız geçen yıla oranla yüzde 19 artış göstererek 164.2 milyar TL'ye ulaştı. Müşteri odaklı başarılı stratejimizin bir göstergesi olarak kredi mevduat oranımız yüzde 110 seviyesinde gerçekleşti. Ekonomiye katkımızın artarak sürdüğü yılın bu döneminde, özellikle KGF'yi etkin ve verimli kullandık" derken, bu sayede Türkiye ekonomisine, özellikle de KOBİ'lerimize destek olmaya devam ettiklerini belirtti.

YAPI KREDİ CEO'SU FAİK AÇIKALIN

### AKBANK'IN BRÜT KÂRI 3 MİLYAR 827 MİLYON TL OLDU

Akbank yılın ilk altı ayında aktiflerini yüzde 7,1 oranında büyüterek 315 milyar TL'ye çıkardı. Türkiye ekonomisinin yılın ilk yarısında yükselişe geçtiğini ve Türkiye'nin tekrar istenen yüksek büyüme oranlarına ulaştığını belirten Akbank Genel Müdürü Hakan Binbaşgil, Hükümetin aldığı tedbirlerin bu olumlu gelişmelere önemli katkısı olduğunu belirtti. "Akbank, kuvvetli finansalları ve likiditesi ile piyasalardaki etkinliğini sürdürdü, yüksek performansını korudu. İlk yarıda bankamız 3 milyar 827 milyon TL brüt kâr elde ederken, brüt kârı üzerinden 804 milyon TL vergi karşılığı ayırdı. Bu dönemde konsolide net kârımız 3 milyar 23 milyon TL oldu" diyen Binbaşgil, toplamda yüzde 7,4 büyüttükleri kredileri ile Türkiye ekonomisine toplam 235 milyar TL kredi desteği sağladıklarını ifade etti.

AKBANK GENEL MÜDÜRÜ HAKAN BİNBAŞGİL

## "TÜRK FINTECH'LERİNİ DÜNYAYA HAZIRLIYORUZ"

TEB BİREYSEL VE ÖZEL BANKACILIK KIDEMLİ GENEL MÜDÜR YARDIMCISI GÖKHAN MENDİ

TEB Özel Bankacılık tarafından, Bodrum Golf Kulübü iş birliğiyle bu yıl ikinci kez düzenlenen TEB Özel Bodrum Golf Turnuvası için bir araya geldiğimiz TEB Bireysel ve Özel Bankacılık Kıdemli Genel Müdür Yardımcısı Gökhan Mendi, TEB'in yeni dönemdeki dijital dönüşüm şifrelerini açıkladı.

Türkiye'den bankacılık ve finans dünyasında fark yaratacak teknolojilerin çıkması amacıyla, geçen yıl TEB FinTech Future Four Programı'nı hayata geçirdiklerini anlatan Mendi, bu programa 43 başvuru aldıklarını ve jürinin seçtiği dört adet fark yaratacağına inandıkları nitelikli projeye öncelik verdiklerini belirtiyor. TEB'in bu projelere başlangıç desteği ise 20'şer bin dolar... BNP bünyesinde de bir ilk olan bu proje ile dünyaya know-how ihraç ettiklerini dile getiren Mendi, 'roboadvisor' ve 'dijital danışmanlık' kategorisinde iki projenin önemli bir noktaya geldiğine dikkat çekiyor. "Amacımız bunları dünya çapında birer firma yapmak. TEB olarak 'roboadvisor' ve 'chatbot' kategorilerinde öne çıkan birer fikri faaliyete geçireceğiz. Benzer programları yurt dışından alan da var. Bu sistem, çağrı merkezlerinde yapabileceğiniz her işi yapıyor. Dünyadakiler mekanik, bizimkinde ise yapay zeka geliyor" diyen Mendi, FinTech'lerin bankacılık ve finans sektörünün geleceğinde önemli bir rol alacağına inandıklarını belirtirken, bu konuda aktif kurum olmayı hedeflediklerini söyledi.

### 'SÜPER MELEKLER'

Bunun yanında 'TEB Özel Melek Yatırım Platformu' ile melek yatırımcı olmak isteyen müşterilerini sertifikalandırdıklarını kaydeden Mendi, Türkiye'de melek yatırımcı sertifikasını veren tek banka olduklarını ve 42 yatırımcıya sertifika verdiklerini söyledi. Ayrıca TEB özel Yatırımcı Kulübü'ne üye 30 'süper melek' yatırımcı olduğunu anlatan Mendi, bu yatırımcıların 8 şirkete 1 milyon doların üzerinde yatırım yaptığını dile getirdi.

### 10 BİN ÖZEL MÜŞTERİ

TEB olarak 1 milyon TL'nin üzerinde mevduatı olan 10 bin özel müşteriye sahip olduklarını kaydeden Mendi, "Bu alanda şu anda yüzde 10 büyüme var. Geçen yıl yüzde 20 büyümüştük. Bu yıl da aynı paralelde büyüme olacak. Özel bankacılık müşteri sayısında, yüzde 10'a yakın pazar payımız var. Özel bankacılıkta birinci grup bankalarla yarışıyoruz" diyerek sözlerine son verdi.

## FAKTORİNGİN İSMİ DEĞİŞİYOR

Finansal Kurumlar Birliği (FKB), geçtiğimiz ay 2017 ilk yarı performansını açıkladı. Aktif toplamı yüzde 19,5 artışla 120 milyar TL'ye, işlem hacmi yüzde 18,4 artışla 91 milyar TL'ye ulaşan birliğin, bu dönemde net kârı ise yüzde 28,6 artışla 1 milyar 334 milyon TL'ye yükseldi.

Toplantıda önemli noktalara değinen FKB Başkanı Mehmet Cantekin, sorduğumuz soru üzerine özellikle Anadolu'daki negatif algıyı kırmak adına 'faktoring' ismini değiştireceklerini, BDDK onayı sonrasında ise yeni ismin ne olacağını kamuya duyuracaklarını dile getirdi.

Son olarak KGF kredilerine de değinen Cantekin, Bakanlar Kurulu kararıyla bankacılık dışı finans sektörünün de KGF'den yararlanmalarının önünün açıldığını, ancak KGF'nin farklı yaklaşımı nedeniyle bankacılık dışı finans kurumlarının KGF'den doğrudan faydalanamadığını söyledi. "Üç sektörümüzün ilk yarıda toplam büyüklüğü 120 milyar TL'ye ulaştı. KGF'den tam anlamıyla yararlansaydık, bu durum büyümemize artı 10 puanlık daha katkı sağlardı" diyen Cantekin, banka dışı finans kuruluşları olarak 200 milyar TL'nin yüzde 5'i kadar kredi kullandıracaklarını düşünürken, ancak binde 5 oranında bir kredi kullandırdıklarını söyledi. KGF kredilerinden aldıkları payın artırılması gerektiğini vurgulayan Cantekin, gerçekleşmesi beklenen ikinci KGF fazı ile, bu sefer beklentilerinin karşılanacağını umut ettiklerini dile getirdi.

FKB BAŞKANI MEHMET CANTEKİN

# BUSINESS CUP'LA ŞİRKETLERE DE RAKİPBUL'DU

**RAKİPBUL'DAN SONRA ŞİRKETLERİN BİRBİRLERİYLE HALI SAHA MAÇI YAPMASINA ZEMİN SUNAN BUSINESS CUP, 200'DEN FAZLA ŞİRKET TAKIMINI BÜNYESİNDE BULUNDURAN BİR HALI SAHA LİGİ... YENİ SEZONU 1 EKİM'DE BAŞLAYACAK OLAN BUSINESS CUP'TA HEDEF, ETKİNLİĞİ TOPLAMDA 10 BÜYÜK İLE TAŞIMAK VE TELEVİZYON KANALLARINDA YAYINLANAN, TÜRKİYE ÇAPINDA TARAFTAR KİTLESİ BULUNAN BİR LİG YARATMAK...**

Mustafa Gündoğdu / mustafa.gundogdu@platinonline.com

Son dönemin en başarılı girişimlerinden biri olan Rakipbul'un kuruluşunun ilginç bir hikayesi olduğunu söyleyen şirketin kurucularından Cem Durul, üniversitede tezinin kabul görmemesinin ardından bu girişim için kollarını sıvadıklarını aktarıyor. İtalyan bir anne ve Türk bir babanın iki oğlundan biri olarak 1986 yılında doğan Cem Durul, üniversite yılları boyunca başta İtalya olmak üzere Akdeniz ülkelerine donmuş su ürünleri ihraç eden aile şirketlerinde pazarlama uzmanı olarak görev alsa da, son sınıfta reddedilen tezi sonrasında adeta hayat akışını değiştirdiğini söylüyor. "Reddedilen bu tezi gerçek hayata geçirme adına abim ve bir arkadaşımla çıktığımız yolda, 10 yılda 300 çalışma arkadaşına ve bizler gibi rakip bulmak isteyen 200 bin halı saha oyuncusuna eriştik" diyen Fairplay Events Genel Müdürü Cem Durul, Rakipbul projesini bu şekilde hayata geçirdiklerini aktarıyor.

**▸ Rakipbul, son dönemin en gözde girişimlerinden biri. Bu girişimciliğin hikayesi nasıl ortaya çıktı?**

Başarılı olmuş birçok iş modeli fikrinin ortaya çıkışı gibi, bir halı saha tüketicisi olarak benim bu konuda büyük bir boşluğu fark etmem ile başladı her şey. Ürünün doğal tüketicisi ve hedef kitleyi çok yakından tanıyan biri olarak (çünkü her gün birlikte halı sahada maç yapıyorduk) onların gerçek ihtiyaçlarının ne olduğunu algılamam zor olmadı. Ancak asıl dönüm noktası, okulda tezimin kabul edilmeyişi oldu. Okulda üniversite tezleri seçildiği dönemde de, tüm arkadaşlarım genellikle verilerine daha kolay ulaşabilecekleri belli sektörlerin üzerine gitmeye karar verirken, ben faal olarak yaşadığım somut bir sorunumu, tezim haline getirmek istedim. Çünkü çoğu Türk erkeği gibi ben de en büyük hobim olan halı saha maçlarında hep aynı rakiple oynamaktan sıkılmıştım. Aynı rakipler ve skorlar, sessiz sedasız ve amaçsız maçlar, zevk vermemeye başlamıştı. Çoğu erkeğin yaşadığı ama tam olarak adlandıramadığı bu problemi çözme adına Rakipbul projesini hayata geçirdik.

**▸ Bu platformda toplamda kaç takım ve oyuncuya ulaştınız? Rakipbul, takımlara ne gibi olanaklar sunuyor?**

Rakipbul, iddaa ana sponsorluğunda Türkiye'nin 16 ilinde 200 bin oyuncunun ve 18 bin takımın mücadele ettiği halı saha ligi. Bu proje çok temelde; farklı rakip arayan halı saha tutkunlarını online bir platformda buluşturup rakip bulmayı kolaylaştırmayı, rutin halı saha maçlarının skorlarını puanlayarak bir halı saha ligi puan tablosu yaratmayı ve bu maçlarda verilecek FULL HD video, fotoğraf, haber, istatistik ve röportaj gibi ekstra hizmetlerle amatör sporculara profesyonel bir ligde yaşanan tüm heyecanları yaşatabilmeyi amaçlıyordu. Ancak hazırladığım tez, üniversitedeki danışmanım tarafından reddedilince, konuyu değiştirmek zorunda kaldım. Fakat başarısına inandığım bu tezi iki ay içinde ağabeyim ve bir arkadaşımla birlikte somut bir işe çevirdik.

2007 yılında halı saha ligi ilk olarak kurulduğumuz yıl, Bakırköy çevresinde faaliyet göstermeye başladık. İlerleyen zaman içinde İstanbul'un tüm çevresine, ardından da bayilik sistemiyle yayılarak 16 ilde faaliyet gösteren dev bir lig haline geldik.

**"ŞİRKETLERİN KADIN ÇALIŞANLARI, YILLARDIR ERKEKLERİ TRİBÜNDEN DESTEKLEDİ. BU YIL ONLARIN YOĞUN İSTEĞİ ÜZERİNE YENİ SEZONDA 'BUSINESS CUP KADINLAR FUTBOL LİGİ' GRUPLARINI AÇTIK VE KAYITLARDA İLK YIL OLMASINA RAĞMEN CİDDİ KATILIM ALDIK. YENİ SEZONUMUZDA ARTIK SADECE ŞİRKETLERİN ERKEK ÇALIŞANLARI DEĞİL KADIN ÇALIŞANLARI DA YEŞİL SAHALARDA BOY GÖSTERECEK. YENİ SEZONDA BİZLERİN EN TATLI HEYECANI DA İŞTE BU!"**

**▸ Business Cup nedir? Bu girişim ne zaman ve nasıl kuruldu; işleyiş nasıl, biraz bilgi verir misiniz?**

Business Cup, 2012 yılında kurduğumuz, İstanbul, İzmir ve Ankara'da şirket çalışanlarının oluşturduğu takımların katıldığı şirketler arası futbol ligi. Bahar ve güz dönemi olmak üzere yılda iki kez düzenleniyor. Sezon başlangıçları öncesinde şirket yetkililerinin ve yöneticilerinin katıldığı görkemli bir kura çekilişi ile sezonumuza başlıyoruz. Sonrasında belirlenen gruplardaki takımlar, önce kendi şehirlerinin, ardından ise Türkiye'nin en iyi şirket futbol takımı olabilmek için mücadele ediyor. İllerinde şampiyonluk kupasını kazanan takımlar ise Antalya'da düzenlemiş olduğumuz Türkiye finallerine gitmeye hak kazanıyorlar. Oradaki keyifli maçlar sonrasında

FAIRPLAY EVENTS GENEL MÜDÜRÜ CEM DURUL

ise Türkiye Şampiyonu takımımız, bizleri Avrupa Halı Saha Şampiyonlar Ligi'nde temsil ediyor.

**Şu anda Business Cup'ta kaç takım bulunuyor? Maçlar ve fikstür neye göre belirleniyor?**
Bahar ve güz dönemi olmak üzere yılda 200'den fazla şirket futbol takımı mücadele ediyor. Bu takımlar, etkinliğin başında yapılan kura çekimiyle gruplara ayrıldıktan sonra her pazar Business Cup'ta bir maç yaparak, ilk beş hafta gruptan çıkmaya, ilerleyen haftalarda ise eleme turlarını aşarak il finaline kalmaya çalışıyor.

**2017 sezonu ne zaman başlayacak? Ayrıca takımlar Business Cup'a nasıl başvuru yapabiliyor?**
Yeni sezonumuz İstanbul, İzmir ve Ankara'da eş zamanlı olarak 1 Ekim'de start alacak. businesscup.com.tr web adresimizden veya 0850 886 80 06 numaralı çağrı merkezi hattımızdan şirket takımları, katılım başvurusunda bulunabilir.

**Business Cup'ın sitesine bakıldığında, takımların değerleri olduğu görülüyor. Bu değerler neye göre belirleniyor?**
Tüm maçlarımızda istatistik ekibimiz tarafından oyuncuların detaylı istatistikleri tutuluyor. Özel değer hesaplama sistemimiz sayesinde bu istatistikler, oyuncuların ve dolayısıyla takımların halı sahadaki sanal değerini belirliyor. Bu değerler tabii ki oyuncuların gerçek piyasa değeri olmasa da gerçek istatistiklerin neticesinde hesaplandıkları için oyuncuların ve takımların rakipleriyle kendilerini kıyaslamasını sağlıyor.

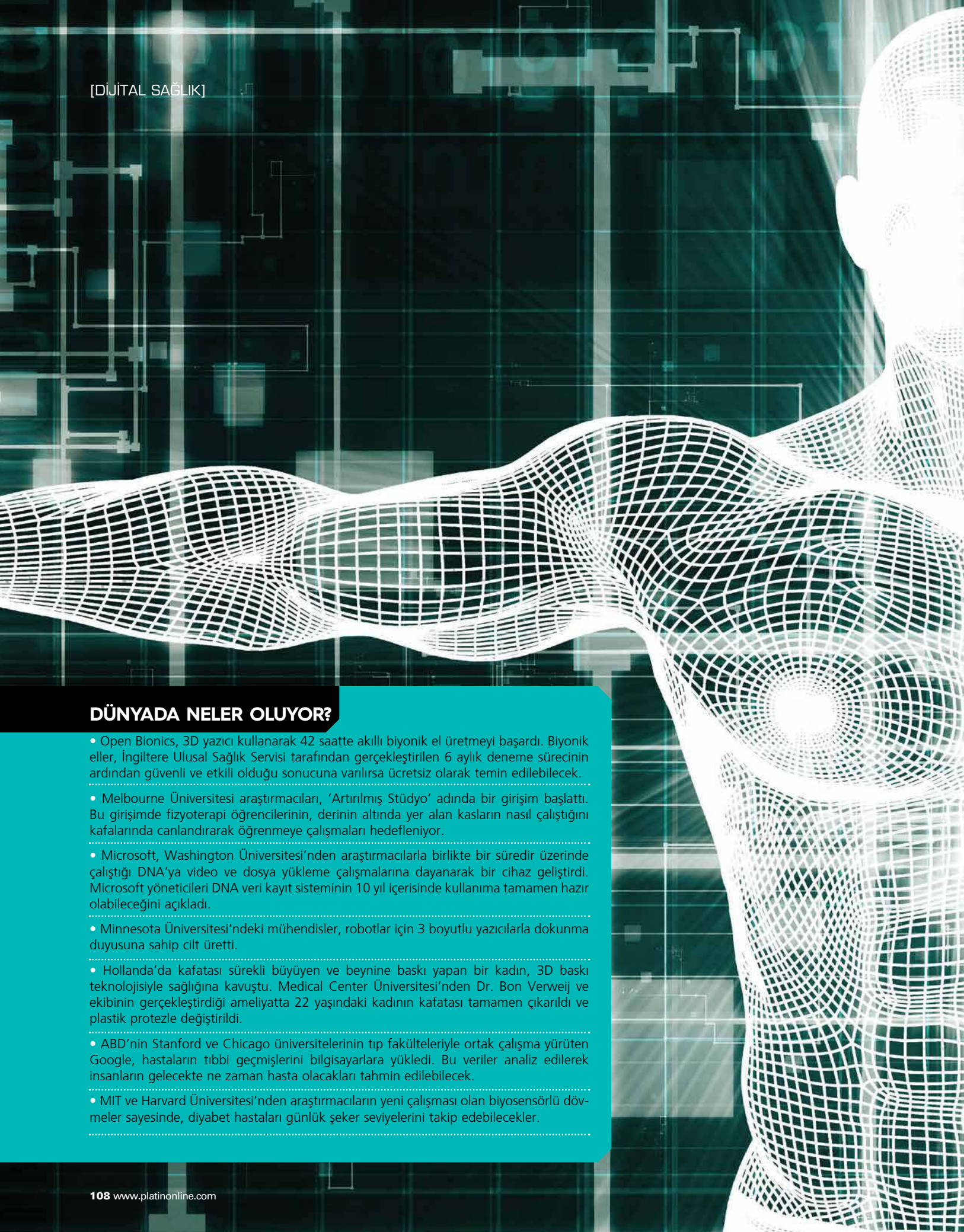
**Şampiyon olan takımların Avrupa'da katıldığı uluslararası bir platform var mıdır?**
Şampiyon olan takımımız, European Minifootball Federation'ın düzenlediği (Avrupa Halı Saha Federasyonu) 32 ülkenin en iyi 64 takımının katılımı ile düzenlenen Avrupa Halı Saha Şampiyonlar Ligi'ne Türkiye temsilcisi olarak katılım sağlama hakkını elde ediyor.

**Gelen tepkileri nasıl tanımlayabilirsiniz? Bu bağlamda şirketlerin geri dönüşleri nasıl?**
Bizim en büyük destekçimiz ve motivasyon kaynağımız aldığımız olumlu geri dönüşlerdir. Şirketlerin İK departman temsilcilerinden ve yöneticilerden aldığımız tepkileri duydukça ne kadar doğru ve güzel bir işe imza attığımızı anlıyoruz. Çalışanların, bünyesinde bulundukları şirket adına mücadele etmeleri, onları şirketlerine duygusal anlamda daha da bağlarken, çalışanlar arası takımdaşlık olgusunun artması da Business Cup'ın sıkça gördüğümüz olumlu etkilerinden. Maçlardan önce şirketçe yapılan pazar kahvaltıları, hep birlikte maça hareket ve sahadaki takımı destekleyen şirketin diğer çalışanları şirkette bir anda aile ortamı yaratıyor.

**Yalnızca futboldan mı bahsediyoruz? Basketbol ya da voleybol gibi dallar da Business Cup'ta olacak mı?**
Fairplay Events olarak kurumlar arasında futbolun yanı sıra basketbol ve bowling organizasyonları düzenliyoruz. 4x4 Tek Pota Ligi ve Şirketler Yarışıyor Bowling Ligi de yine İstanbul, Ankara ve İzmir'de her yıl ikişer kez düzenlediğimiz şirketlere özel spor yarışmalarımız.

**Önümüzdeki dönem için Business Cup'ta ne gibi hedefleriniz, beklentileriniz bulunuyor?**
Etkinliği toplamda 10 büyük ile taşımak ve televizyon kanallarında yayınlanan, Türkiye çapında taraftar kitlesi bulunan bir lig yaratmak en büyük hedefimiz.

**Business Cup'ta sosyal sorumluluk projelerine imza atıyor musunuz?**
Her yıl bir yardım derneğiyle dayanışma halinde olup farkındalık yaratmaya çalışıyoruz. Bu yıl kadına şiddetle mücadele unsuruna dikkat çekmeye karar verdik. Bu nedenle bu yıl, bu unsurla ilgili ülkemizde önemli çalışmalar yapan Mor Çatı Derneği'ne destek vereceğiz. Business Cup'ın tüm maçlarında atılan her gol için Mor Çatı Derneği'ne 5 TL bağışta bulunacağız. Bu yıl gollü maçlar izlemek için bir nedenimiz daha var artık...



## DÜNYADA NELER OLUYOR?

• Open Bionics, 3D yazıcı kullanarak 42 saatte akıllı biyonik el üretmeyi başardı. Biyonik eller, İngiltere Ulusal Sağlık Servisi tarafından gerçekleştirilen 6 aylık deneme sürecinin ardından güvenli ve etkili olduğu sonucuna varılırsa ücretsiz olarak temin edilebilecek.

• Melbourne Üniversitesi araştırmacıları, 'Artırılmış Stüdyo' adında bir girişim başlattı. Bu girişimde fizyoterapi öğrencilerinin, derinin altında yer alan kasların nasıl çalıştığını kafalarında canlandırarak öğrenmeye çalışmaları hedefleniyor.

• Microsoft, Washington Üniversitesi'nden araştırmacılarla birlikte bir süredir üzerinde çalıştığı DNA'ya video ve dosya yükleme çalışmalarına dayanarak bir cihaz geliştirdi. Microsoft yöneticileri DNA veri kayıt sisteminin 10 yıl içerisinde kullanıma tamamen hazır olabileceğini açıkladı.

• Minnesota Üniversitesi'ndeki mühendisler, robotlar için 3 boyutlu yazıcılarla dokunma duyusuna sahip cilt üretti.

• Hollanda'da kafatası sürekli büyüyen ve beynine baskı yapan bir kadın, 3D baskı teknolojisiyle sağlığına kavuştu. Medical Center Üniversitesi'nden Dr. Bon Verweij ve ekibinin gerçekleştirdiği ameliyatta 22 yaşındaki kadının kafatası tamamen çıkarıldı ve plastik protezle değiştirildi.

• ABD'nin Stanford ve Chicago üniversitelerinin tıp fakülteleriyle ortak çalışma yürüten Google, hastaların tıbbi geçmişlerini bilgisayarlara yükledi. Bu veriler analiz edilerek insanların gelecekte ne zaman hasta olacakları tahmin edilebilecek.

• MIT ve Harvard Üniversitesi'nden araştırmacıların yeni çalışması olan biyosensörlü dövmeler sayesinde, diyabet hastaları günlük şeker seviyelerini takip edebilecekler.

# SAĞLIKTA DİJİTAL DÖNÜŞÜM

**TEKNOLOJİ PEK ÇOK ALANDA HAYATIMIZI KOLAYLAŞTIRDIĞI GİBİ SAĞLIK SEKTÖRÜNDE DE ÖNEMLİ BİR ROL OYNUYOR. 3 BOYUTLU YAZICILARLA ORGAN BASILABİLİYOR, YAPAY ZEKA SAYESİNDE BİRTAKIM HASTALIKLARIN ÖNÜNE GEÇİLEBİLİYOR. ARTIRILMIŞ GERÇEKLİK İLE SAĞLIK EĞİTİMLERİ ÇOK DAHA GERÇEKÇİ ANLATILIYOR. GELECEKTE İSE DOKTORLARIN YERİNİ YAVAŞ YAVAŞ ROBOTLARIN ALMASI BEKLENİYOR. SAĞLIKTA YAŞANAN BU BÜYÜK DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜ, TEKNOLOJİ ŞİRKETLERİNDEN VE İLAÇ FİRMALARINDAN DİNLEDİK...**

**Duygu Sayıner**/ duygu.sayiner@platinonline.com

## TÜRK TÜKETİCİLER YAPAY ZEKA VE ROBOTLARI BENİMSEYECEK Mİ?

PwC'nin Avrupa, Orta Doğu ve Afrika bölgesinde yer alan 12 ülkeden 11 bini aşkın katılımcı ile hazırladığı 'Hangi doktor? Neden yapay zeka ve robotbilim yeni sağlık sektörünü şekillendirecek?' başlıklı araştırması tüketicilerin sağlık sektöründe yapay zeka ve robotları ne kadar benimsediğini ortaya koyan bir araştırma olarak dikkat çekiyor. Katılımcıların yarısından fazlası (yüzde 55), sağlıkla ilgili sorularını yanıtlayacak, tahlil yapacak, teşhis koyacak ve tedavi önerecek ileri bilgisayar teknolojilerini ve robotları kullanmaya istekli olduklarını iletti. Raporda üç ana sonuç öne çıkıyor: Sağlık hizmetlerine daha kolay erişim anlamına geliyorsa, insanların yapay zeka ve robot kullanma isteği giderek artıyor. Teşhis ve tedavinin hızı ve doğruluğu istekliliği artıran en önemli faktör. Daha fazla kullanım ve kabullenme için teknolojiye güven kritik önem taşıyor; ancak 'insani dokunuş' sağlık sektörü deneyiminin kilit bileşeni olmaya devam ediyor. Yapılan araştırmaya göre, ameliyathanede bile katılımcılar küçük cerrahi operasyonları doktor yerine robotların yapmasını tercih edeceklerini belirtiyor. Buna istekli katılımcıların oranı yüzde 50 ile yüzde 73 arasında değişiyor. Nijerya, Türkiye ve Güney Afrika'daki katılımcılar küçük cerrahi operasyonları robotların yapması konusunda en istekli olanlar (sırasıyla yüzde 73, yüzde 66 ve yüzde 62). İngiltere'deki katılımcılar ise bu konuda en az istekli olanlar (yüzde 36). Beklendiği gibi, diz ya da kalça ekleminin değiştirilmesi, tümör alınması, kalp ameliyatı gibi büyük operasyonlarda durum ciddi ölçüde değişiyor.

**DÜNYA ÇAPINDA TÜKETİCİLERİN YÜZDE 55'İ DOKTORLARIN YERİNİ YAPAY ZEKA VE ROBOTLARIN ALMASI KONUSUNDA İSTEKLİ. İSTEKLİLİK ORANI ÇOK DEĞİŞİYOR: İNGİLTERE'DE YÜZDE 39, NİJERYA'DA İSE YÜZDE 94. TÜRKİYE'DE İSE TÜKETİCİLERİN YÜZDE 85'İ SAĞLIK HİZMETLERİNDE ROBOTLARA HAZIR...**

## HASTALAR, 5G İLE SAĞLIK KONTROLÜNÜ KENDİLERİ YAPACAK

Ericsson, 'Sağlık Bakımından Ev Bakımına' isimli en son ConsumerLab raporunu yayınladı. Rapor, 5G'nin, sağlık hizmetlerinin geleceği ve önleyici, rutin sağlık ve operasyon sonrası bakım hizmetleri dönüşümüne etkisi ile ilgili tüketici görüşlerini ortaya koyuyor. Rapor, gelecek nesil şebekelerin, geribildirim ile uyarılar, mobilite ve düşük iletim süresi ile verimliliği sağlayarak, sağlık hizmetinin dönüşümünde merkezi öneme sahip olacağını belirtiyor. Medikal derecedeki giyilebilir ürünler, sanal doktor-hasta etkileşimi ve uzaktan gerçekleştirilen robotik cerrahi ile yapılan takip de dahil olmak üzere şebekeler, bir dizi uygulama için önemli bir araç haline gelecek. Raporun ana bulguları, hastanelerden evlere yönelik olarak, sağlık hizmetlerinin merkezden çıkarılarak yerinde halledilmesini de içeriyor. Ayrıca, hasta verileri daha merkezi hale getiriliyor ve böylece hastaneler giderek veri merkezlerine dönüşüyor. Giyilebilir ürünler ve uzaktan tedavilere olan artan bağımlılık 5G'yi, güvenilir ve güvenli hizmetlerin verilmesinde olmazsa olmaz bir konuma getiriyor. Ayrıca, gelişen müşteri beklentileri, hasta verilerine istenildiği zamanda erişim ve artan internet kullanımı da geleneksel olmayan aktörlerin bugünkü anlamıyla sağlık hizmeti sektörünü farklı bir boyuta taşımasına zemin hazırlıyor.

**ARAŞTIRMACI İLAÇ FİRMALARI DERNEĞİ GENEL SEKRETERİ**
**DR. ÜMİT DERELİ**

# 140 MİLYAR DOLARLIK YATIRIM

**YENİLİKÇİ İLAÇ ENDÜSTRİSİ, YENİ İLAÇ VE TEDAVİLER KEŞFETMEK İÇİN YILDA YAKLAŞIK 140 MİLYAR DOLARLIK YATIRIMLA YAŞAM KALİTESİNİ ARTIRMAK İÇİN ÇALIŞIYOR. TÜRKİYE'DE DE YENİLİKÇİ İLAÇ VE TEDAVİLER GELİŞTİRİLMESİ VE BU KRİTİK SEKTÖRE YATIRIM ÇEKİLEBİLMESİ İÇİN KONUYA PLANLI VE İSTİKRARLI BİR ŞEKİLDE YAKLAŞILMASI GEREKİYOR**

Dünya hızla değişiyor, nüfus çoğalıyor ve ortalama yaşam süremiz uzuyor. Tüm bunlarla birlikte sağlık alanındaki ihtiyaçlarımız artıyor. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda dünyada ve ülkemizde yüz binlerce bilim insanı gece gündüz demeden yenilikçi ilaç ve tedaviler geliştirebilmek için çalışıyor. Tedavisi olmayan ya da yeni tedavilere ihtiyaç duyulan alanlarda araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde bulunuyor, çözümler üretiyor. Araştırmacı ilaç firmaları gelirlerinin önemli bir kısmını bu çalışmalar için harcıyor. Günümüzde kanser, diyabet, kalp-damar, Alzheimer, Parkinson, MS hastaları ve daha pek çok farklı hastalıkla baş etmeye çalışan yüz milyonlarca insan, yenilikçi ilaçlar sayesinde yaşama tutunuyor, hayata devam ediyor. Yenilikçi ilaç endüstrisi, yeni ilaç ve tedaviler keşfetmek için yılda yaklaşık 140 milyar dolarlık yatırımla yaşam kalitesini artırmak için çalışıyor. Türkiye'de de yenilikçi ilaç ve tedaviler geliştirilmesi ve bu kritik sektöre yatırım çekilebilmesi için konuya planlı ve istikrarlı bir şekilde yaklaşılması gerekiyor. Bunu başarırsak yıllık 140 milyar doları bulan biyoteknoloji ve ilaç Ar-Ge bütçesinden daha büyük paylar almamamız ve daha başarılı bir üretim ve ihracat üssü haline gelmememiz için hiçbir neden yok. Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği (AİFD) üyeleri olarak bizler yenilikçi ilaçların ve ilaçta inovasyonun sosyal ve ekonomik değerini anlatarak, Türk insanının bu yenilikçi ilaçlara hızla kavuşması için elimizden geleni yapıyor ve Türkiye'deki tüm paydaşlarla iş birliği içinde çalışıyoruz. Amacımız bilim ve Ar-Ge'nin bu ülke topraklarında da gelişmesi ve Türkiye'de yaşayan insanların da tüm dünya vatandaşlarıyla aynı anda yeni ilaçlara kavuşması ve daha umutlu olmasıdır.

## İLERİ TEKNOLOJİLİ ÜRETİM YAPILMASI GEREKİYOR

Ülkemizde son dönemlerde sıklıkla tartışılan orta gelir tuzağından çıkmak için ileri teknolojili üretim ve nitelikli ihracat yapmamız gerekiyor. İlaç sektörü de bu adımı atabilmemiz için bizi hızlandıracak sektörlerin başında geliyor. Türkiye'nin yenilikçi ilaç ve tedaviler geliştirmesi ve bu kritik sektörde yatırım çekebilmesi için konuya planlı ve istikrarlı bir şekilde yaklaşmak gerekiyor. Yatırım yapılacak ülkenin öngörülebilir, şeffaf ve tutarlı yasal düzenlemelere sahip olması öncelikli koşullar arasında. Yatay ortam koşullarının yapısal reformlarla iyileştirilmesine ek olarak, geçişi hızlandırıcı araç ve somut projelere ihtiyaç var. Şimdiye kadar, yatırım ortamını iyileştirmek üzere bazı yeni düzenlemeler uygulamaya kondu. İlaç sektörünün 10. Kalkınma Planı ve Dönüşüm Programları'nda yer bulması ve bu doğrultuda İlaç Sanayi ve Biyoteknoloji Stratejileri'nin oluşturulması, yine aynı şekilde Sağlık Endüstrileri Yönlendirme Komitesi'nin etkin çalışması geleceğe yönelik olumlu bir çerçeve çizen gelişmeler olarak dikkat çekiyor.

## ULUSLARARASI İŞ BİRLİKLERİ...

Son yıllarda yenilikçi ilaç sektörünün en önemli gündem maddelerinden biri yeni ilaç gelişimine yönelik uluslararası iş birlikleri... Genel eğilim, Kuzey Amerika, Avrupa ve Japonya dışındaki ülkelere daha çok kaynak aktarımı yönünde. Firmalar stratejik vizyona sahip ve destekleyici politikalar izleyen ülkelerde yatırım yapıyorlar. Güney Kore ve Singapur, Asya kıtasında yer alan cazip ülkelerden. Diğer yandan İrlanda'nın da Avrupa'da parlayan bir yıldız olduğunu görüyoruz. İrlanda, 1970'lerde başlayan çalışmalarının meyvelerini 1990'lardan itibaren toplamaya başladı ve çektiği yoğun yabancı yatırımlar sonucunda küresel ilaç sektöründeki payı 1998'de yüzde 1,9'dan 2010 yılında yüzde 7,2'ye çıktı. Aynı şekilde, ilaç sektörüne stratejik öncelik veren Singapur'un imalat sanayi içindeki en büyük payı yüzde 25,5 ile biyomedikal imalat alt sektörüne ait.

## TÜRKİYE DE BU BAŞARIYI YAKALAYABİLİR

Türkiye'nin de doğru yöntemlerle bu ülkelerin yakaladığı başarıyı yakalayabileceğine inanıyoruz. Ancak bu Türkiye'de yalnız Türkiye pazarına yönelik, jenerik ilaç üretmeyi hedefleyerek sağlanabilecek bir başarı değil. Türkiye başlangıçta bölge ülkelerine ihracat yapan bir merkez olarak konumlanarak, küresel rekabetçiliği hedefleyebilir ve bu bağlamda, ticari bir karar olarak bazı üretimler Türkiye'de gerçekleşebilir. 2016 yılında sadece AİFD üyesi firmalar klinik çalışmalar da dahil olmak üzere, Türkiye'de 384 milyon TL değerinde yatırım yaptı. Bu azımsanmayacak, önemli bir rakam ama kamuyla uyumlu çalıştığımız, ortak aklı bulduğumuz sürece çok daha fazlasını yapabiliriz, yapmalıyız. Yani ilaç sektöründe rekabet gücümüzü yükseltecek ve niteliksel dönüşümü sağlayacak doğru politikaların geliştirilmesi ve hayata geçirilmesine ihtiyacımız var.

**2016 YILINDA SADECE AİFD ÜYESİ FİRMALAR KLİNİK ÇALIŞMALAR DA DAHİL OLMAK ÜZERE, TÜRKİYE'DE 384 MİLYON TL DEĞERİNDE YATIRIM YAPTI. BU AZIMSANMAYACAK, ÖNEMLİ BİR RAKAM AMA KAMUYLA UYUMLU ÇALIŞTIĞIMIZ, ORTAK AKLI BULDUĞUMUZ SÜRECE ÇOK DAHA FAZLASINI YAPABİLİRİZ, YAPMALIYIZ. REKABET GÜCÜMÜZÜ YÜKSELTECEK DOĞRU POLİTİKALARIN HAYATA GEÇİRİLMESİNE İHTİYACIMIZ VAR...**

# DÜNYA ÇAPINDAKİ BÜYÜK TEKNOLOJİ ŞİRKETLERİ SAĞLIK ALANINDA DA ÖNEMLİ PROJELERE İMZA ATIYORLAR...

## YAPAY ZEKAYI KULLANIYOR

"Dijital dönüşüm süreçleri, tüm sektörleri olduğu gibi sağlık sektörünü de etkiliyor. Hem hastaların tanı ve tedavi süreçleri hem daha hızlı ve kaliteli hizmet alabilmeleri hem de sağlık kuruluşlarının daha verimli çalışabilmelerinin yolu dijital dönüşümden geçiyor. IBM olarak biz de yapay zeka platformumuz Watson ile sağlık sektöründe faaliyet gösteriyoruz. Faaliyetlerimizi Watson Health iş birimi altında yürütüyoruz. IBM'in sahip olduğu Watson Health dünyada Nisan 2015'te, Türkiye'de ise Mart 2016'da hayata geçti. Ana merkezi Cambridge Massachusetts'te bulunan Watson Health için 5 bin kişilik bir ekip olarak çalışıyoruz. Watson Health, kognitif teknolojilerin kullanıldığı yeni bir alan. Yapay zeka 60 yıllık bir teknoloji ve ilk başta kuralları bilinen ve değişmeyen dama, satranç gibi oyunları çözümlemede kullanıldı. Ancak kuralları bilinmeyen sağlık, iklim değişikliği gibi konular artık yapay zekanın ağırlıklı kullanıldığı alanlar... Vakti dar hekimler yapay zeka sayesinde hastalarına kişiselleşmiş, daha güncel ve etkin çözümler götürebiliyorlar. Bunu bir örnekle açıklamak gerekirse, Türkiye'de yarım milyon kanser hastası var ve buna her sene 170 bin yeni vaka ekleniyor ve maalesef 150 bin kadar hasta da yaşama vaktinden önce veda ediyor. Bu kadar büyük bir hastalık yükünü ise ülkemizde 550 kadar tıbbi onkolog göğüslemeye çalışıyor. Kanser aynı zamanda bu çağın en büyük sorunları arasında yer alıyor. Onkolojik rahatsızlıklarda doktor, 8 dakika içerisinde Watson'dan talep ettiği bilgilere ulaşabiliyor. Örneğin Watson'a hastasının yaşam süresini uzatmayı hedefleyen bir tedavi öngördüğünü bildiren doktora, 20 yıllık bir eylem planı tavsiyesi sunmak mümkün oluyor. Watson'un sağladığı bu faydalar ise elbette bu tip hastalıklarla mücadelede çok önemli bir rol üstleniyor. Çin, Tayland, Hindistan, Amerika, Hollanda ve Danimarka'da doğrudan hastalara yönelik uygulamalar başladı. Türkiye'de ise şu anda test olarak kullanılıyor. Onkolojide ve genetikte pilot kullanıcılarımız var. Dünyada ayrıca yaşam bilimlerinde yeni ilaç geliştirme veya mevcut ilacın farklı bir hastalık için konumlandırılması konusunda yaygın yapay zeka kullanımları da başladı. Bu yenilikleri Türkiye'de ilaç geliştirme konusunda çalışan kurum ve kuruluşlara tanıtıyoruz. Özetle, kognitif teknolojiler doktorların hastalara ayırabilecekleri zamanı artıracak. Daha az uzman doktorla daha fazla nüfusa hizmet götürülebilecek. 10 sene sonra uzman hekimlerce eğitilmiş bir kognitif çözüme rahatlıkla kişisel sağlık sorunları ile başvurmak mümkün olacak."

IBM WATSON HEALTH TÜRKİYE, ORTA DOĞU VE AFRİKA BÖLGE SATIŞ DİREKTÖRÜ AFŞAR AKAL

## KİŞİSEL SAĞLIK VERİLERİ BAĞLANTILI HALE GELİYOR

"Bugün, tüm dünyayı ilgilendiren önemli sorunlarla karşı karşıyayız; çoğalan kronik hastalıklar insanların ihtiyaçlarına bir an önce çare bulmayı ve bunu yaparken de artan maliyetleri düşürmeyi gerektiriyor. İnsanlar sağlıklarıyla daha fazla ilgileniyorlar. Türkiye nüfusu bugün 28 yaş ortalamasına sahip. 20 yıl sonraya baktığımızda Türkiye nüfusu Avrupa nüfusu kadar yaşlı olacak. Türkiye'de 20 milyondan fazla tansiyon hastası var. Nüfusun 3'te 1'i obez veya kilolu. Türkiye'de 3.2 milyon solunum hastalıklarıyla mücadele eden insan var. Sağlıkta dijitalleşme ise bu aşamada çok önemli bir unsur olarak karşımıza çıkıyor. Philips Türkiye olarak IPSOS iş birliği ile yürüttüğümüz 'Türkiye Sağlık Trendleri Araştırması' sonuçları, teknolojinin sağlık yönetimi, hastalığın teşhis ve tedavisi için çok önemli olduğunu gösteriyor. Yine bu araştırma

PHILIPS TÜRKİYE CEO'SU HALUK KARABATAK

**"BULUT TABANLI DİJİTAL SAĞLIK PLATFORMUNDAKİ BAĞLANTILI ÜRÜNLERİMİZDEN GELEN VERİLERİN ENTEGRE EDİLMESİ, TOPLUMLARIN DAHA ETKİN VE DAHA DÜŞÜK MALİYETLİ SAĞLIK ÇÖZÜMLERİ ARADIĞI, GİTGİDE DAHA BAĞLANTILI HALE GELEN BİR DÜNYADA BÜYÜMEYİ YAKALAMA FIRSATIMIZI GÖZLER ÖNÜNE SERİYOR..."**

sonuçlarına göre; toplumun yüzde 65'i sağlığını yönetmesi açısından teknolojinin yardımcı olabileceğini düşünüyor. Sağlık alanındaki teknolojik gelişmelerin insan ömrünü uzattığını düşünen yüzde 55 oranındaki katılımcıların yüzde 44'ü gittiği hastanelerin teknolojik ekipmanlarının güncel ve gelişmiş olmasına dikkat ediyor. Ancak katılımcıların yüzde 3'ü online bir uygulama kullanıyor. Philips olarak, büyük miktarda veri kullanarak kitle sağlığı yönetiminin yeniden şekillendirilmesi ve optimize edilmesi için çalışıyoruz. Bulut tabanlı dijital sağlık platformundaki bağlantılı ürünlerimizden gelen verilerin entegre edilmesi, toplumların daha etkin ve daha düşük maliyetli sağlık çözümleri aradığı, gitgide daha bağlantılı hale gelen bir dünyada büyümeyi yakalama fırsatımızı gözler önüne seriyor. Üzerinizde taşıdığınız akıllı cihazlar ve aksesuarlar sayesinde kişisel sağlık verilerinizi bağlantılı hale getirebiliyoruz. Bu sayede sizi çok iyi tanıyabiliyor ve sizin sağlık verilerinizi nüfusun genel sağlık verileriyle kıyaslama imkanımız oluyor. Yapay zekayı kullanarak ve bütün bu bilgileri anlamlı hale getirerek, sağlıklı yaşamdan önlem almaya, teşhisten tedaviye ve evde bakıma kadar tüm adımlarınızı takip edebiliyoruz."

## ENDÜSTRİ 4.0 DÖNÜŞÜMÜ...

"Siemens Healthineers, iletişimden spesifik klinik yazılımlara, veri merkezi yönetiminden hastane bilgi sistemleri yazılımlarına kadar sağlık kurumlarının dijitalleşmesini sağlayan bir kurum olarak faaliyet gösteriyor. Kurumun 2017 yılı içinde tamamladığı Acıbadem Altunizade Hastanesi projesi, Siemens'in Türkiye'de gerçekleştirdiği en kapsamlı dijitalleştirme projesi olarak dikkat çekiyor. Bu projede Siemens, ileri görüntü işleme sistemlerinin yanı sıra sağlık alanında Türkiye'nin en kapsamlı tıbbi veri arşivleme ve yönetim sistemini kurarak bir sağlık kurumundaki klinik cihazlar tarafından üretilen tüm hasta veri ve görüntülerinin yönetimini çok daha kolay hale getirdi. Bu sistem sayesinde gerek konsültasyon sırasında gerekse cerrahi müdahale anında bir hekimin ihtiyaç duyabileceği hasta verileri tek bir ekran üzerinde kullanıma hazır halde sunulabiliyor. Böylece hekimlerimiz, daha az efor ile daha etkin bir karar verme sürecine ulaşmış oluyor. Sağlık alanındaki en büyük çaba öncelikle üretilen tüm verilerin dijitalleştirilmesi... Sonrasında, tüm dünyayı etkileyen büyük veri imkanlarının kullanılarak, birden fazla hastaneye hizmet veren sistemler sayesinde tüm verilerin dijital ortamda birbirleriyle ilişkilendirilerek saklanması ve saklanan verilerden karar süreçlerini etkileyecek bilgilerin elde edilmesidir. Dünyada trend artık, verilerin sadece saklanması değil; saklanan verilerin farklı üreticiler tarafından geliştirilen yazılımlarla bilgiye dönüştürülebilmesi için dijital bir ekosisteme dahil edilmesi yönünde. Bu kapsamda ülkemizde de giderek artan Endüstri 4.0 dönüşümünün sağlık sektörünü ciddi manada etkilemesi kaçınılmaz. Ülkemizde sunulan kaliteli sağlık hizmetine dünya genelinden gelen talebin artması, daha da kaliteli ve sürdürülebilir hizmeti sunmak için ülkemizin dijital çağın gereksinimlerini anlayıp bu konuda adım atması önemli ve hayati olacaktır. Bu konuda Sağlık Bakanlığımızın öncülük ettiği 'Sağlıkta Dijital Dönüşüm' konusunda tüm firmalar elinden gelen katkıyı sağlamalı ve Türkiye sağlık sektörünü daha güçlü hale getirmelidir."

SIEMENS HEALTHINEERS TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ ŞEVKET ON

# XEROX'TAN AKILLI ÇÖZÜMLER...

XEROX TÜRKİYE OFİS GRUBU PAZARLAMA MÜDÜRÜ ERHAN ASLANTÜRK

● Sağlık Çalışan Akreditasyonu için Xerox İş Akışı Otomasyon Çözümü, sağlık çalışanlarının akreditasyonu için eğitim ve araştırma geçmişlerini, sertifikalarını ve çalışanlar hakkındaki pek çok bilgiyi kolayca erişilebilecek şekilde tek bir yerde topluyor.

● Elektronik Hasta Kaydı için Xerox İş Akışı Otomasyon Çözümü, hasta kayıt işlemlerinin manuel yönlerini otomatikleştirerek tarama ve bilgi girişi işlemlerine daha az zaman harcanmasını sağlıyor. Hasta kayıtları tablet aracılığıyla yapılıyor ve bütün bilgiler dijital ortamda ihtiyaç anında kolayca erişilebilir hale geliyor.

● Şikayet ve Dilekler için Xerox İş Akışı Otomasyon Çözümü, manuel olarak gerçekleştirilen süreçleri otomatikleştirerek süreci daha verimli ve takip edilebilir hale getiriyor. Hastalar ve sağlık çalışanları istek ve şikayetlerini kullanımı kolay bir arayüz üzerinden gönderebiliyor. Sistem aynı zamanda durumsal sorunları çözmek için gerçek zamanlı raporlama ve gösterge tabloları da sunuyor.

● Genel Kapsamlı Arşivleme için Xerox İş Akışı Otomasyon Çözümü, tıpta x-ray, MRI ve CT gibi tıbbi görüntüleme ve iletişim verilerini ve bu klasmanda olmayan EKG gibi verileri kendi formatlarında saklıyor ve her türlü klinik içeriği tek bir genişletilebilir platformda topluyor.

● Entegre Elektronik Sağlık Kayıtları için Xerox İş Akışı Otomasyon Çözümü, bütün verileri tek yerde topluyor. Mevcut Elektronik Tıbbi Kayıt (EMR) sistemleriyle entegre oluyor ve doğru Elektronik Sağlık Kaydı (EHR) entegrasyonu sağlamak için farklı sistemleri bir araya getiriyor.

● Kamu Sağlığı Yönetimi için Xerox İş Akışı Otomasyon Çözümü, kayıt süreçlerini hızlandırıyor, işlem doğruluğunu ve bilgi güvenliğini geliştiriyor. Satış temsilcileri tablet tabanlı çözüm sayesinde ileriye yönelik adayların başvuru verilerine hızlı ve doğru bir şekilde ulaşıyor.

● Sağlık Kayıtları Bilgi Yönetimi için Xerox İş Akışı Otomasyon Çözümü, sağlık çalışanlarının hastaya en uygun bakımı sağlayabilmeleri, hasta tahlil sonuçlarını en iyi şekilde analiz edebilmeleri için ihtiyaç duydukları bilgi yönetimi araçlarını sağlıyor.

● Xerox Sağlık Hizmetleri Çok Fonksiyonlu Ofis Cihazı Çözümü ise sağlık sektörü için özel olarak tasarlanmış çok fonksiyonlu ofis cihazları ile sağlık sektöründe daha verimli sonuçlara ulaşılmasına yardımcı oluyor. Son teknoloji özelliklere sahip bu cihazları kullanan sağlık kuruluşları güvenli bir şekilde sağlık bilgi ağına erişilebiliyor.

# SAĞLIKTA AKILLI ÇÖZÜMLER SUNUYOR

Türkiye'deki dijital sağlık dönüşümünde kamu, özel sektör, yeni girişimler ve akademi ile iş birlikleri yapmanın yanı sıra, son kullanıcıya ulaşan dijital sağlık çözümleri de sunduklarını söyleyen Türk Telekom Strateji, Planlama ve İş Geliştirme Genel Müdür Yardımcısı Fırat Yaman Er, bu alanda sundukları çözümleri şöyle anlatıyor: "Sağlık Bakanlığımızın önemli dönüşüm projelerinden biri olan 'Sağlık Kampüsleri' çerçevesinde geniş kapsamlı bilgi teknolojileri hizmeti sağlayarak, bu segmentte önemli bir rol üstleniyoruz. Ankara ve Mersin'deki sağlık kampüslerinin stratejik iş ortağı olarak; veri merkezi, erişim hizmetleri, ses hizmetleri, çağrı merkezi ve bağlantı servisleri gibi birçok hizmetin sağlayıcısı konumunda yer alıyoruz. Ar-Ge merkezlerimizde durmaksızın geliştirdiğimiz ve sektöre sunduğumuz teknolojilerle, bu kampüslerde vatandaşlarımıza daha hızlı ve konforlu bir sağlık hizmeti deneyimi sunmak üzere çalışıyoruz. Sağlık Bakanlığı'nın sunduğu E-nabız servisinin de altyapısını sağlıyor ve bu çalışmamızla sağlıkta dönüşüme destek oluyoruz. E-nabız, vatandaşların, randevu, muayene, tetkik ve tedavi gibi tüm sağlık bilgilerini tek kaynaktan yönetebildiği, tıbbi özgeçmişlerine tek bir noktadan ulaşabildiği Türkiye'nin en kapsamlı kişisel e-sağlık hizmetlerinden biri olma özelliğine sahip. Akıllı şehirler kapsamında vatandaşların sağlık alanında da akıllı çözümlere ulaşmasına destek oluyoruz. Bu kapsamda, Antalya ve Karaman'da 500'den fazla hasta için, uzaktan izleme hizmetini giyilebilir cihazlarla sağlıyoruz."

TÜRK TELEKOM STRATEJİ, PLANLAMA VE İŞ GELİŞTİRME GENEL MÜDÜR YARDIMCISI FIRAT YAMAN ER

## 600 HASTAYA KAPSAMLI VERİ ANALİZİ...

Yakın zamanda, sağlık sektörünü teknolojileri ile desteklemek üzere, Türkiye'de alanında en iyi hastanelerden biri olan Dr. Siyami Ersek Göğüs, Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile birlikte 'önleyici hekimlik' konusunda önemli bir projeyi hayata geçirdiklerini söyleyen Fırat Yaman Er, bu proje hakkında şu bilgileri veriyor: "Proje kapsamında, uzaktan ölçüm yapılmasına ve bu ölçümlerin hekimlerle paylaşılmasına imkan veren, entegre tansiyon/şeker ölçüm cihazı, pedometre bilekliği ve akıllı tartı donanımları sağlanıyor. Bu proje kapsamında, hastanenin uzman kardiyologları tarafından, yüksek kalp hastalığı riskine sahip 600 hasta belirlenecek ve bu 600 hasta üzerinde iki farklı kontrollü grup çalışması gerçekleştirilecek. Türk Telekom'un kapsamlı veri analizi ile proje süresince ikinci gruptaki hastalar, akıllı cihazlardan elde edilen verilere göre doktorlar tarafından değerlendirilecek. Projenin sonunda, doktorlar tarafından, her iki grubu da kapsayacak şekilde, hastaların yaşam kalitesinin artma düzeyi ve hastaneye gelme sıklıkları ile ilgili bir rapor hazırlanacak. Bu raporda, gerçekleştirilen pilot çalışma ile Sağlık Bakanlığı üzerindeki yükün, uzaktan takip sayesinde IoT cihazları ile nasıl azaltılabileceğine dair sonuçlar detaylı olarak analiz edilecek."

**"DR. SİYAMİ ERSEK GÖĞÜS, KALP VE DAMAR CERRAHİSİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ İLE BİRLİKTE 'ÖNLEYİCİ HEKİMLİK' KONUSUNDA ÖNEMLİ BİR PROJEYİ HAYATA GEÇİRDİK. PROJE KAPSAMINDA, UZAKTAN ÖLÇÜM YAPILMASINA VE BU ÖLÇÜMLERİN HEKİMLERLE PAYLAŞILMASINA İMKAN VEREN, ENTEGRE TANSİYON/ŞEKER ÖLÇÜM CİHAZI, PEDOMETRE BİLEKLİĞİ VE AKILLI TARTI DONANIMLARI SAĞLANIYOR"**

# YA SAĞLIK BİLGİLERİMİZ ÇALINIRSA?

**DİJİTAL DÜNYA, HAYATIMIZIN HER ALANINI KONTROL ETMEYE BAŞLIYOR. SAĞLIK SEKTÖRÜNÜ DE ELE GEÇİREN TEKNOLOJİ, UZAKTAN KONTROL SAĞLAYAN AKILLI MEDİKAL CİHAZLARLA HAYAT KURTARIYOR. ANCAK BİRBİRİYLE BAĞLANTILI CİHAZLAR SİBER RİSKLERE DE KAPI AÇIYOR. PORTATİF ELEKTROKARDİYOGRAM İZLEYİCİLER, KESİNTİSİZ ŞEKER TAKİBİ YAPAN CİHAZLAR, GİYİLEBİLİR DEFİBRİLATÖRLER SANAL KORSANLARIN HEDEFİNDE. ÇÜNKÜ KİŞİSEL SAĞLIK BİLGİLERİ KARABORSADA KREDİ KARTI BİLGİLERİNDEN 10 KAT DAHA DEĞERLİ...**

KPMG, sağlık sektöründeki teknoloji güvenliğini araştırdı. 2000'lerin ortalarından beri hızla büyüyen erişilebilir tıbbi cihaz teknolojisi, takılabilir veya giyilebilir medikal cihazların güvenliği hakkındaki soru işaretlerini de hızla artırıyor. Cihazların güvenliğini test eden bir grubun, laboratuvarda çalışan kalp piline kablosuz internet üzerinden ulaşması, cihazı durdurmakla kalmayıp ölümcül bir elektroşok oluşturması ya da on binlerce kişinin kullandığı vücutta taşınan insülin pompasının uzaktan kontrol edilerek dozajının yeniden ayarlanması, sağlık sektöründe teknoloji güvenliğini tartışma konusu yapıyor. Özellikle ABD'de hastanelerin güvenlik duvarını aşan korsanların akıllı cihazlara erişip hasta güvenliğiyle ilgili şantaj yaptığı ve hastane yönetiminden fidye aldığı haberlerine artık daha sık rastlanıyor.

## ARAŞTIRMADAN ÇARPICI BAŞLIKLAR...

• Yeni teknolojiyle üretilmiş, ağa bağlı ve birbiriyle bağlantılı medikal cihaz kullanımı hızla yayılıyor. Bu cihazlar, klinik verimliliği artırıyor ancak yeni saldırı düzenlerine ve siber risklere de kapı açıyor.

• Sağlık kuruluşlarının yüzde 32'si medikal cihaz güvenliğinin kendileri için bir numaralı güvenlik problemi olduğunu ifade ediyor. Çünkü kötü amaçlı yazılım nedeniyle hastalanmış bir medikal cihaz, tüm hastane faaliyetlerinin durmasına, kişisel sağlık verilerinin sızmasına, teknolojik güvenlik açığı oluşmasına ve hastaların zarar görmesine neden olabiliyor.

• Sağlık kuruluşlarının yüzde 81'i geçen iki yıl içinde bir siber saldırıya uğramış. Çünkü sağlık bilgileri, kredi kartı bilgilerinden 10 kat daha değerli. Yakın zamanda sağlık kuruluşlarını hedef alan siber saldırıların bir kısmında, saldırganların kritik ortamlardaki bilgileri özel bir kötü amaçlı yazılımla şifreledikleri ve karşılığında fidye istedikleri biliniyor.

• Medikal cihazları hedef alan siber tehdit; hizmetlerin kesintiye uğraması, kötü amaçlı yazılımların sisteme girmesi, dataların çalınması veya kaybolması, bilgilerin sızması, casusluk, web saldırıları ve satış noktalarına saldırılması gibi sonuçlar yaratabiliyor.

# HASTANEYİ NASIL HACKLEDİM?

Bir Kaspersky Lab Global Araştırma ve Analiz Ekibi uzmanı, güvenlik açıklarını ve bunların nasıl giderileceğini keşfetmek için özel bir klinikte gerçek bir saha araştırması yürüttü. Tıbbi cihazlarda hastaların kişisel verilerinin çalınmasının yanı sıra tibbi cihazların kullanımına yönelik de riskler yaratabilecek çok ciddi açıklar bulundu...

Bu araştırmayı yürütürken Kaspersky Lab uzmanının yakından incelemeye karar verdiği ilk şey dünya çevresinde şu anda kaç tıbbi cihazın internete bağlı durumda olduğunu anlamaktı. Araştırma sırasında, kliniğin Wi-Fi bağlantısında bir açık bulundu. Zayıf bir iletişim protokolü aracılığıyla yerel ağa erişildi. Kliniğin yerel ağından yararlanan Kaspersky Lab uzmanı, daha önce Shodan arama motorunda bulunan bazı tıbbi cihazlar buldu. Ancak bu kez ekipmana erişmek için parola kullanılması bile gerekmedi çünkü yerel, tıbbi cihaz uygulamaları ve kullanıcılar için ağ güvenilen bir ağdı. Ağı daha yakından inceleyen Kaspersky Lab uzmanı, bir tıbbi cihaz uygulamasında yeni bir açık buldu. Kullanıcı arayüzüne, siber suçlulara hastaların klinik geçmiş ve tıbbi analiz, ayrıca adres ve kimlik bilgisi gibi kişisel bilgilerine erişim verebilecek bir komut konmuştu. Dahası, bu uygulama tarafından kumanda edilen cihazların tümü bu açıktan yararlanılarak sekteye uğratılabilirdi. Bu cihazlar arasında MRI tarayıcıları, kardiyoloji ekipmanı, radyoaktif ve cerrahi cihazlar bulunuyor. Birincisi, suçlular cihazın çalışma biçimini değiştirebilir ve hastalara zarar verebilirdi. İkincisi, suçlular cihazın kendisine hasar vererek hastaneyi çok büyük bir mali zarara uğratabilirdi.

## 3 AÇIK ORTAYA ÇIKTI

Kaspersky Lab Kıdemli Güvenlik Araştırmacısı Sergey Lozhkin, konuyla ilgili şu açıklamaları yapıyor: "Araştırma, hastanenin iç şebekesine erişimin, bazı noktalarda bir MRI cihazının bile kontrolünü ele geçirmenin ve ardından da MRI cihazının dosya sistemine erişiminin ne kadar kolay olduğunu gösterdi. Böyle bir erişim sayesinde tedavi prosedürleri de dahil, hastalar hakkındaki tüm kişisel bilgiler görüntülenebiliyor. Öyle görünüyor ki, problem yalnızca sağlık ekipmanlarının iyi korunmaması değil, çok daha geniş bir sorun ile alakalı. Modern hastanelerin BT altyapıları tümüyle düzgün bir şekilde organize edilmiş değil ve yeterli seviyede korunmuyor. Ayrıca bu sorun dünya çapında karşımıza çıkıyor. Bahsi geçen çalışmamızın sonucunda üç büyük açık belirlendi: Hastanelerin internete bağlantıları zayıf bir şekilde korunuyor veya hiç korunmuyor (ayrıca yazılımların zayıf noktaları da yamalanmamış oluyor), cihazlar yerel ağlardan erişime karşı korunmasız ve tıbbi cihazların yazılım mimarilerinde birçok zayıf nokta bulunuyor."

KASPERSKY LAB KIDEMLİ GÜVENLİK ARAŞTIRMACISI SERGEY LOZHKIN

**KULLANICI ARAYÜZÜNE, SİBER SUÇLULARA HASTALARIN KLİNİK GEÇMİŞ VE TIBBİ ANALİZ, AYRICA ADRES VE KİMLİK BİLGİSİ GİBİ KİŞİSEL BİLGİLERİNE ERİŞİM VEREBİLECEK BİR KOMUT KONMUŞTU. DAHASI, BU UYGULAMA TARAFINDAN KUMANDA EDİLEN CİHAZLARIN TÜMÜ BU AÇIKTAN YARARLANILARAK SEKTEYE UĞRATILABİLİRDİ. BU CİHAZLAR ARASINDA MRI TARAYICILARI, KARDİYOLOJİ EKİPMANI, RADYOAKTİF VE CERRAHİ CİHAZLAR BULUNUYOR. BİRİNCİSİ, SUÇLULAR CİHAZIN ÇALIŞMA BİÇİMİNİ DEĞİŞTİREBİLİR VE HASTALARA ZARAR VEREBİLİRDİ. İKİNCİSİ, SUÇLULAR CİHAZIN KENDİSİNE HASAR VEREREK HASTANEYİ ÇOK BÜYÜK BİR MALİ ZARARA UĞRATABİLİRDİ**

## HASTANELERDE ÇALIŞAN BT PERSONELİNE TAVSİYELER...

-Siber suçluların artık tıbbi tesisleri hedef aldığının farkında olun, benzer olaylarla ilgili bilgi edinin ve saldırı yöntemleri sizin kendi altyapınızı etkileyebilir mi, anlamaya çalışın.

-Zamanında yapılan yama yönetimi ve zayıflık değerlendirmesi işlemlerini gerçekleştirirken BT güvenlik uygulamalarına sadık kalın.

-Yalnızca kendi altyapınızı dışarıdan gelecek olan zararlı yazılım ve siber suçlu saldırılarına karşı korumaya odaklanmayın, ayrıca yerel ağınızda nelerin döndüğüne karşı kontrolü sağlamaya da dikkat edin. Kimin neye erişimi var, sistemlerin istilalara açık hedef haline getirilmesini engelleyebilecek personellerinize siber güvenlik hakkında basit bilgiler sağlayın.

# SAĞLIKTA DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜ YORUMLADILAR...

## BÜYÜK VERİNİN ETKİSİ...

"Sağlık sektörü, içerisinde barındırdığı veri yükü göz önüne alındığında dijital dönüşümü hızla hayata geçirmesi gereken sektörlerin başında geliyor. Son dönemlerde teknoloji sektörünün kilometre taşlarından biri haline gelen büyük veri, günümüzde daha hızlı, daha esnek ve daha yaygın veri yakalama teknolojisinin sonucunda üretilen bilgilerin miktarını, hızını ve çeşitliliğini ifade eden bir kavram olarak hayatımıza girdi. Sağlık sektörü açısından baktığımızda ise büyük veri, sadece ilaç araştırmalarıyla ya da ilaç keşfi anlaşmalarıyla ilgili bir kavram değil, klinik ve biyolojik veriler, biyolojik belirteçler, genetik bilgi ve bundan çok daha fazlasını içeriyor. Bu verilerin toplanması, depolanması ve analizi için özel teknoloji çözümleri gerekiyor. Biz Roche olarak özellikle verilerden bilgi çıkarma, ilaç keşfi sürecini yönlendiren anlamlı bilgiler elde etme ve içgörü sağlama imkanı tanıyan sistemler geliştirmeye odaklanıyoruz. Örnek vermek gerekirse, kanseri daha

ROCHE İLAÇ TÜRKİYE KURUMSAL İLETİŞİM DİREKTÖRÜ MELTEM ERSÖZ

kapsamlı bir şekilde teşhis ve daha spesifik yöntemlerle tedavi etme misyonumuz doğrultusunda, 2015 yılında stratejik bir iş birliğine girdiğimiz Foundation Medicine (FMI) ile hastaların hayatlarını olumlu yönde değiştirmek üzere kanserin ve kansere yol açan genomik değişikliklerin daha kapsamlı bir şekilde teşhis edilerek kişiye özel yöntemlerle tedavi edilmesini amaçlıyoruz. Herhangi bir tümör türünün vücudun neresinde bulunduğu ya da kanserin ne kadar ileri evre olduğu fark etmeksizin, bir kanserde mevcut olan genomik değişikliklerin, onaylanmış, kullanıma sunulmuş veya klinik çalışmalarda araştırılmakta olan hedefe yönelik tedavilerle eşleştirilmesine yardımcı olmak üzere tasarlanan bu testler, kanserin büyümesine neden olan ve katkıda bulunan genetik değişiklikleri belirlemek ve olası tüm tedavi alternatifleri ile ilgili doktorunuzu bilgilendirmek için bir araç olarak kullanılabiliyor. Sağlık profesyonellerine yönelik olarak da, en önemli ihtiyaçları olan medikal bilgiye hızlı ve kolay bir şekilde erişebilmelerini sağlamak üzere 2 yıl önce Medikaynak websitesi ve mobil uygulamasını hayata geçirdik. Bu platformumuz, halihazırda 3 bin 500 hekim ve eczacı tarafından aktif olarak kullanılıyor. Böylece hekimlerin bilgilerini, bilimdeki son gelişmeler ve faaliyet gösterdiğimiz tedavi alanlarındaki yeniliklerle ilgili olarak sürekli güncelliyor, videolar aracılığıyla soru cevap çalışmaları yapıyor ve bilgi birikimlerinin aktarımına destek oluyoruz."

## HANGİ TRENDLER ÖNE ÇIKIYOR?

"Sağlıkta dijital dönüşüm, hasta destek hizmetleri ve tedavi destek araçları olarak iki alanda gerçekleşiyor. Dijital hizmetler temel olarak hastaların tedaviye erişimini artırmayı ve hastalık takibini kolaylaştırmayı hedeflerken, dijital araçlar ise erken tanı ve tedaviyi, önemli klinik kararların verilmesini ve cerrahi uygulamaları destekliyor. Global ölçekte geliştirilen dijital sağlık yatırımlarının, tedaviye erişimi artırmak, sağlık alanında inovasyon yaratmak ve maliyet efektif olmak gibi hedefleri var. IBM ve Google gibi teknoloji devleri, dijital kaynaklarını sağlık alanına entegre ederek bu alanda çığır açacak gelişmeleri kaydediyorlar. Ülkemizde dijital sağlık uygulamalarının başında sosyal medya kanallarında yürütülen farkındalık kampanyaları gelmekte. Hastalar arasında, hasta yakınlarında ve toplumda farkındalık yaratmak ve hastalıklar hakkında bilinirliliği artırmak için yapılan bu çalışmalar, erken tanı ve tedaviye imkan sağlarken, hastalar ve yakınlarına psikolojik anlamda destek oluyor. Bu alanda trendlerin neler olduğuyla ilgili şunları söyleyebiliriz:

• En başta 'yapay zeka'nın (AI) sağlık bakımında kullanılmaya başlaması geliyor. IBM'in sağlık bakımı için geliştirdiği yapay zeka teknolojisi olan IBM Watson Health, kanser alanında yaptığı araştırma sonuçlarına göre, kanser tedavilerinin yüzde 96'sında doktorlarla aynı kararı verme başarısını elde

NOVARTIS DİJİTAL PAZARLAMA PROJELERİ UZMANI EMRE TOKMAK

etti. Bu teknoloji, hekimlerin tedaviyle ilgili kritik kararları daha hızlı ve güvenli almasını sağlayacak.

• Nesnelerin interneti ve giyilebilir teknolojiler gibi dijital araçlar ise biyolojik verilerin uzaktan izlenmesine, ilaç alımının takibine ve uzaktan hasta takibine imkan sağlıyor. Kronik hastalıkları olan hastalar bu teknolojiler ile uyumlu aplikasyonları akıllı telefonlarına indirerek hastalıklarını kendileri takip edebiliyorlar.

• Sağlık bakımında kullanılmaya başlanan bir diğer dijital teknoloji de 3D yazıcılar. Bu teknoloji sayesinde hayat kurtaran cihazlara erişim çok daha hızlı ve maliyet açısından ulaşılabilir olacak. Bu teknolojiyi kullanarak, organ üretilmeye başlanması tek başına devrim niteliğinde.

• Sanal gerçeklik kullanımının özellikle tıp eğitiminde giderek arttığını görüyoruz. Dünyada Telemedicine kullanımında artış var. 2020 yılında yaklaşık 20 milyar dolarlık bir pazar olacağı tahmin ediliyor. Danışman olarak kullanılan bu hizmet, özellikle sağlık bakımının pahalı olduğu ülkelerde ve sağlık bakımına erişimin kısıtlı olduğu kırsal yerleşimde daha sık kullanılıyor."

## DİJİTAL SAĞLIĞIN GELECEĞİ...

PFIZER TÜRKİYE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ DİREKTÖRÜ SEZAY DEMİRBACAK

"Dünyadaki dijital sağlık yatırımları hiç olmadığı kadar iyi bir dönem yaşıyor. Venture Capitalist'ler (Risk sermayeciler) dahil birçok yatırımcı bu alanda yatırımlar yapıyor, geleceğin sağlık platformunun temellerini atıyor. Dünyanın önde gelen ülkeleri de, dijital teknolojinin sağlık alanında yapacağı devrimi çoktan kavramış durumda. Bu nedenle adeta bir 'altına hücum' dönemi yaşıyorlar diyebilirim. Türkiye dahil diğer ülkeler şu an bu gelişmeleri takip edip, taklit etmeye çalışmakla meşgul. Türkiye'de uygulanan birçok dijital sağlık çözümünün çoktan bu gelişmiş ülkelerde kullanıldığını gözlemleyebiliriz. Türkiye'deki yatırımların ise ne yazık ki yeterli seviyede olmadığını, sadece 'gerektiği kadar' yatırım yapıldığını düşünüyorum. Türkiye'nin yenilikçi dijital sağlık alanında yatırımlarının artması ve bu alanda gerekli inisiyatiflerin, başta devlet olmak üzere, her kurum tarafından desteklenmesi gerekiyor. Gelecekte, dijital sağlığın dev bir platform olacağını öngörüyorum. Bu platform öyle bir platform olacak ki, hastaların sağlık bilgileri, uygulanan tedaviler, bunların sağlık mesleği mensupları tarafından işlenmesi, sigorta kurumları ve diğer kuruluşlar tarafından görüntülenmesi ve değerlendirmesi tamamen entegre bir biçimde gerçekleştirilebilecek. Evlerimizde sağlık durumumuzu kontrol eden, bunları bu platform aracılığıyla uzaktan yorumlamaya yardımcı olan, hatta yapay zeka sayesinde bir sağlık personeline gerek duymadan bize tedavi öneren sistemler geliştirilebilecek. Dijital çözümler, artık bir tedavi ya da ilacın hastaya ne kadar iyi geldiğini ölçmeyi çok verimli hale getirecek ve belki de ilaçların fiyatlandırmasını ve geri ödemesini bu tür kriterlere bağlayacak kadar güçlü rol oynayacak."

## YATIRIM YAPILABİLECEK ALANLAR...

LILLY TÜRKİYE VE İSRAİL IT LİDERİ & SAMETA MOBİLİTE, İDARE VE PORTFOLYO MÜDÜRÜ KAYHAN KARAKUŞ

"Tıbbi tanı, tıbbi cihaz ve tedavi süreçlerindeki dijital dönüşüm önümüzdeki yıllarda en büyük ilerlemenin görülebileceği alanlar arasında yer alıyor. Bu alanda ileri teknoloji kullanan cihazlar yardımıyla hastanın evinden takip edilebileceği bir dünya şimdiden var. Mobil uygulamalar ya da internet bağlantılı çözümler de bu yatırımların parçası. Bu alanlardaki ilerlemenin geniş kullanımlara ulaşması için maliyetin düşürülmesi, hastaların eğitim düzeylerinin artması, uygulamaların kullanılabilirliğinin iyileştirilmesi gibi birçok ilerleme sağlanması gereken konu var. Dijital yatırımlarda sağlık sektörünün değişik oyuncularının kendi alanlarında birçok farklı yatırımı da söz konusu. Elektronik randevu sistemleri, polikliniklerdeki ekranlar, tanı sonuçlarına internetten ulaşmak gibi hayatımızın çoktan içine girmiş değişimler. Şimdi değişik ortamlarda oluşan farklı verilerin bir araya gelerek hastanın tedavisinde daha bütünsel rol oynaması, tüm bu verilerden oluşan bilginin hastalıkların anlaşılmasında ve önleyici tedavilerin yaygınlaştırılmasında kullanılabilmesi gibi alanlar var. Medikal bilginin, yeni araştırmaların ve gelişmelerin paylaşılmasındaki dijital çözümler ilaç firmalarının yatırım yaptığı konular. Dünyanın herhangi bir noktasından kendi alanında çok önemli bir doktorun, o alandaki yenilikleri ve değişimleri meslektaşlarıyla paylaşabileceği, canlı soru/cevap yapabileceği elektronik toplantılar artık çok büyük yatırım gerektirmeden yapılabilecek işler. Seyahat gerektirmeden alanlarındaki en son araştırmaları ve yenilikleri konunun saygın bir uzmanından dinlemek doktorlar için bir avantaj olduğu kadar ilaç sektörü için de sadece medikal bilgi odaklı buluşmaları dijital altyapılar üzerinden etkin bir şekilde kullanma imkanı sağlıyor."

## KANSER TEDAVİSİNDE YENİ DÖNEM

Dünya Sağlık Örgütü, 2032'ye kadar kanser hastalarının sayısının 22 milyona ulaşmasını bekliyor. Bu da 20 yılda 8 milyon yeni hasta anlamına geliyor. Kanser hastaları için en büyük tehdit olan zaman kaybı ise teknoloji ve büyük verinin analizi sayesinde önlenebiliyor. Tanı ve tedavi sürecinde zamanın kritik önem taşıdığı kanser hastalığında SAP, çözümleriyle büyük verinin doğru ve hızlı bir şekilde analiz edilmesini sağlayarak tüm süreçleri kolaylaştırıyor. Amerikan Klinik Onkoloji Derneği (ASCO) başta olmak üzere birçok iş ortağıyla sağlık sorunlarının analizi ve çözüm üretimi çalışmalarında yer alan SAP, ASCO'nun CancerLinQ platformu için dünyanın sağlık sektöründeki en büyük teknolojik dönüşüm projelerinden birini yürütüyor. CancerLinQ platformu tüm elektronik kaynaklardan elde edilen kanser tedavi verisini gerçek zamanlı olarak birleştirme ve analiz etme fırsatı sunuyor. Bu platform, büyük verinin analizi sayesinde Amerika Birleşik Devletleri'ndeki milyonlarca hastanın bilgileri ve tedavi süreçleriyle ilgili gelişmelerin tek bir platformda toplanmasıyla kansere karşı savaşta yeni bir cephe açılmasını sağladı. SAP, ASCO iş birliği sayesinde ASCO'nun tüm onkoloji verileri ve uzmanlığı SAP HANA Platformu'nda toplanıyor ve ortak kullanım için CancerLinQ ile onkologlara sunuluyor. SAP'nin büyük veri teknolojileri ve gelişmiş analitik çözümleri sayesinde oluşturulan hasta veritabanından klinik bilgi sistemleri, tümör kayıtları ve doktor notları gibi birçok kaynaktan gelen binlerce hasta bilgisine kolaylıkla ulaşılabiliyor. Doktorların anlık bilgi paylaşımına imkan sağlayan sistem doktorlara hastaların geçmiş medikal hikayelerini de bir araya getirip analiz şansı sunuyor ve teşhis sürelerini kısaltarak en iyi tedaviyi belirlemelerine yardımcı oluyor.

## AKILLI HASTANELER BU YILA DAMGASINI VURACAK

Son yıllarda Türkiye, teknolojinin gücünü hızla arkasına alarak sağlık sektöründe önemli başarılara imza attı. Devletin yapmış olduğu yatırımların yanı sıra özel sektör yatırımlarına baktığımız zaman, Türkiye'nin sağlık sektöründe dünya ile rekabet edecek boyuta geldiğini söylersek yanılmayız. Özellikle son dönemde gündeme gelen kamu-özel iş birlikleri (PPP) modelinin uygulanabilirliği sayesinde bugün 44 projenin hayata geçirilmesi planlanıyor. Türkiye'de ilk defa 2011 yılında hayata geçirilmeye başlanan bu model, 2-4 yıl arasında tamamlandıktan sonra 25 yıl süresince ihaleyi alan gruplar tarafından işletiliyor ve 25 yılın sonunda Sağlık Bakanlığı'na devrediliyor. T.C. Sağlık Bakanlığı'nın desteğini alarak kurulan bu entegre hastaneler, yap-işlet-devret modeliyle kamu-özel iş birliği gücüyle ortaya çıkıyor. Pilot bölgeler olarak Yozgat, Mersin ve Isparta seçilerek yapımına başlanan akıllı hastaneler; enerji verimliliği yüksek, deprem izolatörlü ve dijital özellikleriyle insan hayatını düşündüğü kadar, çevresel duyarlılığıyla da sürdürülebilir bir dünyaya katkı sağlıyor.

## YERLİ İLAÇ GELİŞTİRECEKLER

İLKO İlaç ve Sabancı Üniversitesi Nanoteknoloji Araştırma ve Uygulama Merkezi'nin kanser tedavisinde kullanılması amacıyla yerli biyobenzer ilaç geliştirmek üzere birlikte hazırladığı SİMAB projesi, TÜBİTAK Kamu Kurumları Araştırma ve Geliştirme Projelerini Destekleme Programı kapsamında destek aldı. Yaklaşık 4 yıl sürmesi planlanan proje sonunda Türkiye'nin, küresel ilaç endüstrisinin geleceği olarak gösterilen biyoteknolojik pazarın bir oyuncusu haline gelmesi ve kanser ilaçları konusunda Türkiye'nin yurt dışına bağımlılığı azalacağı gibi ülke ekonomisine de büyük katkıda bulunması hedefleniyor. Proje sonunda, biyoteknolojik yöntemlerle üretime hazır olacak ürün, Türkiye'de görülme sıklığı fazla olan kolon, akciğer, yumurtalık, rahim ağzı ve böbrek kanserlerinde kullanılabilecek ve hedefe yönelik etkin tedavi sağlayacak.

## TÜRKİYE'YE İLAÇ GİBİ YATIRIM

1994 yılında İran'da kurulan ve alanında MENA Bölgesi'nin en büyük biyoteknolojik ilaç firması olan CinnaGen, Türkiye pazarına ileri teknoloji ve yenilikçi bir yatırım ile adım atıyor. Merkezi İran'da olmak üzere dünyanın çeşitli yerlerinde lokal üretim tesisleri bulunan biofarmasotik ilaç firması CinnaGen, bu yıl içerisinde Tekirdağ Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde Cinnagen İlaç ile yeni fabrikasının temellerini atacak. Biyoteknolojik ilaçların ülkemizde üretilmesi, Türkiye'nin özellikle bu kategoride yurt dışına bağımlı olan endüstrisi açısından da devrim niteliğinde bir gelişme. Öte yandan dünyada biyoteknolojik ilaçların kullanım oranı yüzde 20'lere ulaşmış durumda ve benzer bir trend Türkiye için de geçerli. İlaç sektörünün yaklaşık yüzde 17'si biyoteknolojik ilaçlardan oluşuyor ve bu ilaçların neredeyse tamamına yakını ithal ediliyor. 2015 yılı verilerine göre Türkiye'de biyoteknolojik ilaçlarda yaklaşık 2.5 milyar TL'lik ithal ürün kullanımı mevcut. Türkiye'de yatırım yapacak CinnaGen İlaç'ın üretim sürecine geçişiyle birlikte hastaların bu ilaçlara erişimi de kolaylaşmış ve ilaç ithalatı azalmış olacak. Biyoteknolojik ürünlerin ilaç sektöründeki önemine değinen CinnaGen İlaç Kurucu Ortağı ve CEO'su Dr. Ferhat Farşi, konuyla ilgili şu açıklamalarda bulunuyor: "Biyoteknolojik ilaçlar, konvansiyonel ilaçlar ile karşılaştırıldığında zorlu aşamaları içeren bir geliştirme sürecine sahip. Konvansiyonel ilaçlar ile tedavi edilemeyen birçok hastalık için tedavi imkanı veriyor. Bu yönüyle de CinnaGen İlaç'ın biyoteknolojik ilaç üretimi, ilaç endüstrisi adına önem taşıyor."

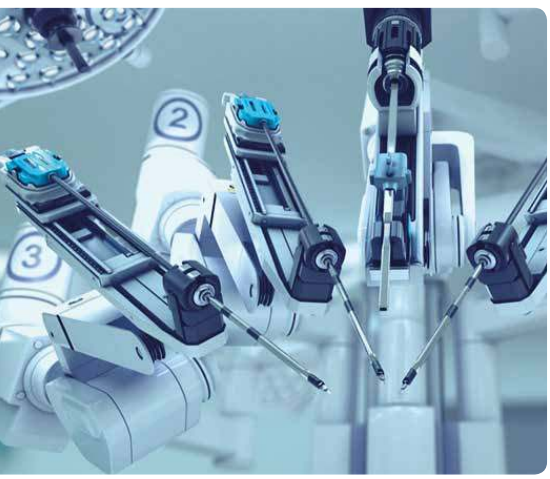
**TÜRKİYE'DE BİYOTEKNOLOJİK İLAÇLARDA YAKLAŞIK 2.5 MİLYAR TL'LİK İTHAL ÜRÜN KULLANIMI MEVCUT. TÜRKİYE'DE YATIRIM YAPACAK CINNAGEN İLAÇ'IN ÜRETİM SÜRECİNE GEÇİŞİYLE BİRLİKTE HASTALARIN BU İLAÇLARA ERİŞİMİ DE KOLAYLAŞMIŞ VE İLAÇ İTHALATI AZALMIŞ OLACAK...**

CINNAGEN İLAÇ KURUCU ORTAĞI VE CEO'SU DR. FERHAT FARŞİ

## MİKRO ROBOTLAR HASTALIKLARI TEDAVİ EDECEK

Carnegie Mellon University Öğretim Üyesi Metin Sitti, mikro robotların sağlık sektöründe nasıl kullanılacağıyla ilgili şu açıklamaları yapıyor: "Son 20 yıldır sağlık alanındaki en büyük başarılardan biri, insanları kesmeden ameliyat yapan sistemler. Robotlar tedavi süresini ve riski azaltmak üzere doktorlara yardımcı olacak şekilde tasarlanıyor. Şu ana kadar 300 milyondan fazla operasyon bu robotlarla yapıldı. İnsanların midesinde, bağırsağında gezebilen bu robotlar doktorların ulaşamadığı bölgelere ulaşabiliyor ve insanlara zarar vermeden işlem yapabiliyorlar. Amacımız, gözle görülmeyecek kadar küçük, zarar vermeden vücudun çok küçük alanlarına girebilecek robotlar geliştirmek…"

**"SON 20 YILDIR SAĞLIK ALANINDAKİ EN BÜYÜK BAŞARILARDAN BİRİ İNSANLARI KESMEDEN AMELİYAT EDEN SİSTEMLER..."**



## PANİK BUTONU HAYAT KURTARIYOR

Elektronik güvenlik sistemleri denilince pek çok kişinin aklına sadece hırsızlığa karşı koruyan sistemler geliyor. Oysaki bugün, gelişmiş teknolojik çözümler sunan sistemleri tercih ederek, acil sağlık ve panik durumlarında da gereken yardıma en hızlı şekilde ulaşmak mümkün. Pronet'in sunduğu Panik Butonu çözümü, özellikle ailesinde yaşlı, bedensel engelli ya da diyabet, epilepsi gibi kronik sağlık problemleri bulunanlar tarafından sıkça tercih ediliyor. Panik butonu, yalnızca yaşlı ve hasta yakınlarının onlardan uzaktayken daha huzurlu olmasını sağlamıyor, bizzat bu kişilerin de, ev içindeki gündelik yaşamlarında daha güvenli hissetmesine imkan tanıyor, bu yolla hayat kalitelerini yükseltiyor. 365 gün 24 saat kesintisiz hizmet veren Pronet Alarm Haber Alma Merkezi'ne tek tuşla sinyal gönderilebilen Panik Butonu, Pronet'in 5 Korumalı Güvenlik Hizmeti kapsamında opsiyonel olarak sunuluyor. Kişi, acil sağlık veya panik hallerinde butona basarak Pronet'e sinyal gönderdikten ortalama 10 saniye sonra Pronet ekibi sinyale geri dönüyor. Vakanın niteliğine ve kişinin tercihine göre, sinyalin geldiği adrese polis, ambulans veya itfaiye gönderiliyor veya aile üyelerine haber iletiliyor. Boyutları fark etmeksizin yaşanılan evin her noktasında kullanılabilen Panik Butonu, boyuna kolye olarak, bele kemer üstüne veya kola saat gibi takılabiliyor. Böylece evin her yerinde, her an kişinin yanında oluyor. Pronet Panik Butonu, kullanıcının ihtiyaçlarına veya tercihlerine göre, istenilen sayıda satın alınabiliyor.

**KİŞİ, ACİL SAĞLIK VEYA PANİK HALLERİNDE BUTONA BASARAK PRONET'E SİNYAL GÖNDERDİKTEN ORTALAMA 10 SANİYE SONRA PRONET EKİBİ SİNYALE GERİ DÖNÜYOR. VAKANIN NİTELİĞİNE VE KİŞİNİN TERCİHİNE GÖRE, SİNYALİN GELDİĞİ ADRESE POLİS, AMBULANS VEYA İTFAİYE GÖNDERİLİYOR**

Duygu Sayıner duygu.sayiner@platinonline.com



# Serinin en yenisi, **en akıllısı**

Turkcell, uzun bir aradan sonra T80 modelindeki akıllı telefonuyla pazara hızlı bir geri dönüş yaptı. T serisinin en yeni ve en akıllı telefonu olarak lanse edilen model, fotoğrafçılık alanında oldukça başarılı. 3 boyutlu fotoğraf çekme özelliği sunan T80'in çift arka kamerası ile görüntüler daha canlı hale geliyor. Otomatik netleme, derinlik efekti ve istenen noktaya odaklanma gibi gelişmiş fotoğrafçılık özellikleri sunan akıllı telefonun ön yüzündeki flaşlı 13 megapiksellik kamerası karanlık ortamlarda da kolayca selfie çekebilme imkanı sağlıyor. Altın sarısı ve gri olmak üzere iki farklı renk seçeneği ile gelen T80 modeli, 7.7 milimetrelik süper inceliğin yanı sıra metal şık tasarıma sahip. 5.2 inç Full HD ekranla birlikte gelen T80'in, Qualcomm 8 çekirdekli işlemcisi ve 2 GB belleği bulunuyor. 16 GB dahili hafızaya sahip akıllı telefonun kapasitesini, isterseniz microSD kart yardımıyla 128 GB daha artırabilirsiniz. T80'in dikkat çeken bir diğer özelliği olarak parmak izi okuma teknolojisiyle de akıllı telefonun ekran kilidinin güvenliğini elinizde tutabilirsiniz. T80 entegre VR kullanım platformu ile de gelişmiş bir sanal gerçeklik deneyimi yaşayabilirsiniz. T VR sayesinde fotoğraflar, videolar ve oyunlar adeta gerçek bir deneyime dönüyor. Ayrıca T80 kamerasıyla çekilen üç boyutlu görüntüler gerçekçi olarak T VR'dan da izlenebiliyor.

TURKCELL T80

CASPER EXCALIBUR G600

# Karşı konulamaz **güce hükmedin**

Casper, oyun bilgisayarı serisi Excalibur'u yeni modellerle güçlendirmeye devam ediyor. Yeni güncellemeler alan ailenin 15.6 inç ekranlı en yeni modeli ise Excalibur G600 serisi oldu. Excalibur G600 modeli Nvidia GeForce 6GB GTX 1060, 192 bit GDDR5 ekran kartı seçeneği ile 3 kat daha fazla performans sağlıyor. İkinci seçenek olan Excalibur G650 modeli de NVIDIA GTX 4 GB 1050 128 bit GDDR5 ekran kartı ile geliyor. Excalibur G600 serisi, Full HD 15.6 inç ekranı ile 1920x1080 piksel çözünürlüğü ve 300 nit parlaklığı ile çok net ve canlı görüntülerle üst düzey oyun keyfi sunuyor. Turbo termal fan en zorlu uygulamalarda bile, cihazın ısısını optimum seviyede tutarak performanstan ödün vermiyor. Excalibur G600, en güçlü yedinci nesil Intel Core i7 7700HQ işlemci ile performans sınırlarını zorluyor. Oyuncular için özel tasarlanan Casper Excalibur G600, ışıklı klavye ve touchpad'i ile etkileyici bir görünümün yanında, düşük ışıklı ortamlarda kullanım kolaylığı sağlıyor.

# Yeni nesil **piyano eğitmeni**

Müziğe yeni başlayanlara hitap eden The One Smart Dijital Piyano, Android ve iOS işletim sistemlerine sahip cihazlarla kullanılabiliyor. Bu enstrümanın en önemli özelliği ise interaktif olması. Uzman piyano eğitmenleri tarafından oluşturulmuş etütlerde, pratik yaparken doğru ve hatalı noktalar kullanıcıya eş zamanlı olarak aktarılıyor. Kayıtlı parçalara, notaları ekrandan izleyerek veya piyano üzerindeki ışıklar aracılığıyla eşlik edilebiliyor. Doğru el pozisyonlarından nota okumaya, metronom pratiğinden kulak eğitimine piyano öğrenirken gereken tüm aşamaları 100'den fazla eğitim videosuyla öğrenmek mümkün oluyor.

THE ONE SMART DİJİTAL PİYANO

# Müzikle aranıza **hiçbir şey girmesin**

Sennheiser'ın Momentum ile geliştirdiği PXC 550, oldukça başarılı bir ses kalitesi sunuyor. Hibrid NoiseGard aktif gürültü engelleme özelliği sayesinde dışarıdan gelen gürültünün neredeyse tamamına yakınını yok eden PXC 550, böylece sadece dinlediğiniz müziğin duyulmasını sağlıyor. Profesyonel Sennheiser mikrofonları baz alınarak üretilen dahili mikrofonla, karşı tarafa ses net ve gürültüden arındırılmış şekilde iletiliyor. Ayrıca kulaklık içinde yer alan 'sound-meter' yapısı sayesinde uçak içi yayınlar izlenip dinlenirken uçuş ekibi tarafından ani yapılan anonslardaki yüksek desibelli ses, belirli bir seviyeye çekilerek kulağa zarar vermesi de engelleniyor. Tek şarjla 30 saate kadar kullanım imkanı sunan kulaklık, kontrol kumanda entegreli kablosu sayesinde pili bittiğinde kablolu olarak da kullanılabiliyor.

SENNHEISER PXC 550

KAAN A1

# İnceliğe akılcı **bir dokunuş...**

Başarı'nın akıllı telefon markası KAAN'ın 5.5 inç ekranlı ilk modeli N1'in ardından, merakla beklenen 5 inç ekranlı yeni modeli A1 de görücüye çıktı. İlk bakışta akıllı telefonun, yuvarlatılmış ekran tasarımı ile estetik bir görünüm sunduğunu söyleyelim. Android 7.0 Nougat işletim sistemi ile birlikte gelen KAAN A1'in 13 MP arka, 5 MP ön kamerası video ve fotoğraf çekilmesini sağlarken, f/2.0 arka kamerası, hızlı odaklanma, HDR, çift ton flaş, sarsıntı önleme ve yüz algılama özellikleri ile çekim kalitesini artırıyor. Arka kısımda yer alan parmak izi sensörü telefon kilidini açmanın yanı sıra selfie çekimi, video ve müzik uygulamalarında da hızlı erişim imkanı sunuyor. Artırılabilir hafıza desteği sunan KAAN A1'de 16 GB dahili depolama alanı ve 2 GB bellek bulunuyor. Akıllı telefon platin, altın, toz pembe renk seçenekleri ve ince, hafif, şık metal tasarımıyla kullanıcıların beğenisine sunuluyor.

SONY BRAVIA OLED TV

# Yeni bir dünyayı keşfetmeye **hazır mısınız?**

Sony, olağanüstü performans sergileyen ve etkileyici görsel deneyimler yaşatan, tasarım, görüntü ve sesin mükemmel uyumunu sunan yeni televizyonları BRAVIA OLED TV modellerini tanıttı. Sony BRAVIA OLED TV, diğer modellere göre çok daha geniş bir 4K HDR görüntü zenginliği sunuyor. Televizyondaki Sony X1 Extreme teknolojisi sayesinde üstün OLED resim kalitesi, en gerçekçi haliyle yansıtılıyor. OLED'deki 8 milyonu aşkın kendiliğinden aydınlanan piksel sayesinde A1E serisi, eşi görülmemiş siyahlar, özgün renkler, hiçbir bulanıklığın görülmediği resim ve geniş izleme açısı ile önemli şekilde zenginleştirilmiş bir görsel deneyim vaat ediyor. X1 Extreme, çok büyük sayıda pikseli kesin şekilde kontrol ederek OLED'in muhteşem 4K HDR resim sunma yeteneğini de genişletiyor.

HIDDEN DRAGON LEGEND

## DESTANSI BİR YOLCULUK

Hızlı ve aksiyon dolu oynanışıyla dikkat çeken Hidden Dragon Legend, oyuncuları antik Çin'de birçok farklı düşmanla karşı karşıya getiriyor. Oyunun çok yönlü oynanışı, oyuncuları karşılarına çıkan engelleri ve düşmanları geçmek için oradan oraya zıplayıp tutunacak bir yer ararken, bu esnada önlerine çıkan düşmanları peş peşe kombolarla alt etmenin heyecanını yaşatıyor. Aksiyonuyla oyuncuların parmaklarını çalıştıran oyun, sahip olduğu bulmacalarla da düşündürüyor. Derin bir yetenek ağacına sahip olan oyun, oyuncuların karakterlerini geliştirmelerine de imkan veriyor. Bu yetenek ağacını kullanarak kendi oyun tarzlarına uygun karakteri yaratan oyuncuların güçlü düşmanları, heybetli 'boss'ları ve Metroidvania tarzı bulmacaları çözmek için dövüş ve bulmaca çözme yeteneklerini sonuna kadar kullanmaları gerekiyor.

## HANGİ MARKALARI TERCİH EDİYOR?

GYİAD BAŞKANI YİĞİT SAVCI

> **Kullandığı cep telefonu:** iPhone 6
> **Kullandığı bilgisayar:** HP
> **En çok kullandığı uygulama:** WhatsApp
> **Kullandığı giyilebilir teknoloji ürünü:** Apple Watch

# ERKEKLER BU SEZON ŞIK, SPORTİF BİR O KADAR DA KONFORLU

**BU SEZON YENİ BİR GARDIROP HAZIRLAMAK İSTEYEN ERKEKLERİN SEÇENEKLERİ OLDUKÇA GENİŞ. MODA MARKALARININ KOLEKSİYONLARINDAKİ KUMAŞLAR, RENKLER, DESENLER VE KESİMLER HER ZEVKE HİTAP EDERKEN KONFORLU BİR ŞIKLIĞIN DA YARATICISI KONUMUNDA**

**Dalida Özatay Erus** / dalida.ozatay@platinonline.com

Bir yaz mevsimini daha geride bıraktık. Gölgeli ve yağmurlu günler ise kapımızda. Ruhumuzu yeni mevsime hazırlarken gardıropların da yenilenme zamanı geldi. Günümüzde kadınlar kadar erkeklerin gardırobu da oldukça çeşitli ve renkli. Erkek modasının demirbaşı olan yün, kaşmir ve kadife kumaşlar özgün tasarımlarla bir araya geliyor. Yeni mevsime hazır olan moda evleri, bu endüstriye yön veren koleksiyonlarıyla dikkat çekiyor. Her mevsim, erkeğe farklı bakış açıları kazandıran markalar, bu kez ezberleri bozan yöndeki tasarımlarıyla dikkat çekiyor. Klasik giyimden spora uzanan modeller kendi içinde farklılaşıyor. Yıpranmış aksesuarlar, çizgili kazaklar, baskılı pantolonlar, cesur desen ve canlı renklerle birleşiyor. Kürk detaylar ve askeri desenler ise sezonun dikkat çeken detaylarını oluşturuyor. Bu sezon takım elbiselere de bir rahatlık geliyor. Şık bir stil sunan takım elbiseler konforlu bir kullanım da sağlıyor. Renklerin başında ise toprak tonları olan yeşil, kahve, gri, petrol mavisi ve bordo geliyor. Bunların yanı sıra dokulu yüzeylerin oldukça fazla olması ise dikkat çeken detaylar arasında yer alıyor.

# Serin günlerin iç ısıtan detayları

**YENİ SEZONA ADIM ATARKEN MODA ENDÜSTRİSİ SERİN GÜNLERE ÇOKTAN HAZIRLANDI. MODA DÜNYASININ SINIR TANIMAYAN İLHAM MELEKLERİ, ALIŞILAGELMİŞ ÇİZGİLER VE KEMİKLEŞMİŞ PROTOKOLLERİN TERSİNE BU KEZ MODERN VE ÖZGÜN, BİR O KADAR DA KONFORLU BİR ERKEK YARATIYOR**

**Maurice Lacroix Masterpiece Gravity Blue**

## AYRICALIKLI BİR STİL İÇİN

Dünya mücevher ve saat fuarı Baselworld'de ilk kez lanse edilen Maurice Lacroix Masterpiece Gravity Blue, markanın silisyumdan oluşan ilk saati. 1975 yılından itibaren yaratıcı saat markaları arasında öncü rol üstlenen Lacroix, yeni teknolojileri kucaklayan ve bu yeniliklerle İsviçre saat ustalığını harmanlayan marka olma misyonuna sahip. Saati gösteren iç kadran, ışıltılı mavi tonla göz kamaştırırken rodyum kaplı saat ve dakika göstergeleri de modelin şıklığını öne çıkartıyor.

Seiko

## O BİR KLASİK

Günümüzde Seiko'nun, dalgıç saatlerindeki liderliği ile tanınması bir tesadüf değil. Bu şöhret, 50 yılı aşkın süredir devam eden yenilikçilik anlayışının doğrudan sonucudur. Seiko'nun dalgıç saati üretimindeki uzun yıllara dayanan deneyimi ve en gelişmiş saat yapım teknolojisinin bir araya geldiği bu klasik model, 200 metre suya dayanıklı. Lumibrite geniş ibreler ve indekslerle su altında optimum görülebilirlik sağlanıyor. Daha güvenli bir dalış için, bezel sadece tek yöne hareket ediyor, vidalı arka kapak ve tepe şoklara karşı koruma sağlıyor.

## MOTOR SPORLARINDA BİR KAHRAMAN

Breitling for Bentley, Bentley Continental Supersports'un lansmanını kutlamak için sınırlı sayıda üretilen bir kronograf yarattı. Teknoloji konusunda öncü olma özelliği taşıyan bu kronograf, titanyum kasa, karbon kadran, motor sporlarına özel fonksiyonlarla donatılmış akıllı telefon bağlantılı bir mekanizmaya sahip ve tam bir performans paketi sunuyor. Dünya genelinde 500 adetle sınırlı olan Bentley Supersports B55, sportif görünümü ve karbon fiber kadranı çevreleyen hafif titanyum kasasıyla göze çarpıyor; karbon fiber motor sporları arenasının favori materyallerinden biri ve yeni Continental Supersports'un birçok detayında da kullanılmış.

Breitling For Bentley

## VINTAGE AKIMINDAN İLHAM ALIYOR

Vintage ve cool çizgisiyle rahat ve şık saat modelleri sunan Fossil, yeni sezonda Amerikan vintage stilinin minimalist detaylarından ilham alıyor. 1960'lı yılların mimari ve otomotiv tasarım dünyasından ilham alan Townsman modeli, sade ve simetrik stilini elegant göstergelerle, ikili kronograf ve krem rengi kadranla bir araya getiriyor.

Fossil

## ERGONOMİK BİR ŞIKLIK

2016 yılındaki kadın Link koleksiyonunun ardından, TAG Heuer 2017 yılında Link koleksiyonunun yepyeni erkek modelini lanse ediyor. Link koleksiyonunun tasarımı 1987 yılına dayanıyor. Modelin başlıca özellikleri arasında, şıklığıyla göze çarpan S formundaki baklaların bir araya geldiği bilezik tasarımı yer alıyor. Stiliyle öne çıktığı gibi rahatlığı ve fonksiyonelliği sayesinde de Link koleksiyonu oldukça ergonomik. Bu formla tasarlanan bileziğin sağladığı konfor, kullanım kolaylığı sunuyor. Paslanmaz çelik saat bileziğinin kasa ile birleşen yapısı, saat modelini daha ergonomik hale getiriyor.

Tag Heuer

## ÖZEL DİKİM GÜNLERİ

Beymen

Beymen, kişiselleştirilmiş bir stili tercih edenler için 8 Eylül-11 Ekim tarihleri arasında düzenlediği Beymen 2017-2018 Sonbahar-Kış Özel Dikim Günleri ile dünyaca ünlü markaların terzileriyle özel seanslar düzenliyor. Özel dikimin önde gelen dünya markaları Canali, Isaia, Kiton, Corneliani ve Zegna'nın yanı sıra Beymen Collection için düzenlenen ve her bir markanın terzilerinin randevu ile hizmet verdiği dikim günleri İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Adana, Mersin ve Antalya'da gerçekleşecek. Bu özel hizmetten yararlanarak takım elbise, gömlek, pantolon ve smokin sipariş vermek isteyenler, Beymen mağazalarında, ofis veya evlerinde ölçüleri alındıktan sonra beğeni ve kişisel ihtiyaçlarına uygun kumaş ve model seçimi yaparak siparişlerini tamamlıyor.

## TIRAŞ SONRASI FERAH VE YUMUŞAK BİR CİLT

Murad Man serisinde yer alan Razor Burn Rescue traş sonrası bakım losyonu; üç etkili formülü ile cildi nemlendirmeye, tıraş sonrası oluşan yanma hissini gidermeye ve sık rastlanan bir problem olan batık oluşumunu engellemeye yardımcı oluyor. İçerdiği neem ağacı özü ve E vitamini ile cildi yatıştırıyor. Glikolik asitle cildi nazikçe soyarak cildin daha pürüzsüz, yumuşak olmasını ve sağlıklı görünmesini desteklerken çay ağacı özü ile de bakteri oluşumunu nötralize ederek akne oluşumunu kontrol altına alıyor. Her gün tıraştan sonra mercimek tanesi kadar yüz ve boyun bölgesine uygulanan losyon, yoğun tahriş durumunda tahriş geçene kadar günde 2 defa da kullanılabiliyor.

Murad Man

## MODERN ERKEĞİN RUHUNU YANSITIYOR

Vive Le Roi'nın asi şıklığa vurgu yapan koleksiyonları, şehirli, modern erkeğin maceracı içgüdüsünü yansıtan tasarımlarla buluşuyor. Vive Le Roi koleksiyonunda yer alan, gündüz ve gece şıklığının vazgeçilmez aksesuarlarından deri bileklikler ve yüzükler erkekler için güç, cesaret ve asaletin simgesi oluyor. Atasay'ın stil sahibi erkekler için hazırladığı Vive Le Roi koleksiyonlarında; siyah deri, siyah pırlantalarla süslü, gümüş ve çeliğin altınla buluştuğu ürünler öne çıkıyor. Kılıç figürünün tasarımlara yansıdığı deri bileklik, bileği saran yapısıyla trendy bir havaya sahip. Özel karartma tekniğiyle tasarlanan rose altın ham deri bileklik, siyah pırlantanın altınla ahenkli dansını heykelsi bir formda simgeliyor.

Atasay Vive Le Roi

Gaggenau

## KAHVESEVER ERKEKLERE

Gaggenau, ev ortamında lezzetli ve çeşitli kahve seçeneklerini büyük rahatlıkla hazırlama imkanı sunan yeni CM470 ve CM270 tam otomatik kahve makinesi modellerini tanıttı. Kahvesever erkeklerin zevkini yansıtan makinelerde miktar, sertlik, sıcaklık, kahve/süt oranı isteğe göre ayarlanabiliyor ve damak tadına uygun özellikte bir fincan kahve hazırlamak mümkün hale geliyor. Kişiselleştirme fonksiyonu sayesinde sekiz farklı ürünü makinenin hafızasına alarak, tercih edilen kahve lezzetine her seferinde tek bir tuşla ulaşılabiliyor. Yeni makineler, aynı anda iki kişi için istenilen kahve ve sütlü sıcak içeceği hazırlama imkanı da sunuyor.

## YENİLİKÇİ VE ENERJİSİ YÜKSEK SİLUETLER

Giorgio Armani, sonbahar-kış erkek koleksiyonunda modası geçmiş protokollerin, incelikle yok edilmesinin gerekli olduğunun altını çiziyor. Erkek figüründe yenilikçi bir yansımayı zarifçe işlediği materyallerle özdeşleştiren marka, sentez ruhuna sahip klasiklerin üzerinde kusursuzca çalışıyor. Koleksiyonun hit parçalarından geniş şallar, kolları sararak göğsün üzerinden geçip asi bir görünümü ortaya çıkarıyor. Sezonun öne çıkan tasarımlarından beyaz gömlekler, şık şapkalarla kombinlenerek yalın bir tarz sunuyor. Yün hırkalarla kombinlenen bol pantolonlar ise erkeklere her atmosferde eşlik ediyor. Desenlerin doğallığına ve sıcaklığına gönderme yapan modeller, canlı renk skalasıyla da ezberleri bozuyor.

Giorgio Armani

# KUSURSUZLUĞU YENİDEN YORUMLUYOR

## ULAŞILABİLİR LÜKSÜN SİMGESİ DAMAT, YENİ SEZON KOLEKSİYONUNDA MODERN ERKEĞİN DURUŞUNU, LÜKS, İNOVASYON VE KONFORLA BİRLEŞTİRİYOR

Damat, kusursuz terziliğini yepyeni bir tarzla ortaya koyuyor. Sezona hakim lacivert, gri ve antrasit renklerin yanı sıra kombinlerde mürdüm ve camel tonları dikkat çekiyor. Koleksiyonun ilk sırasındaki takım elbiseler, kusursuz bir terzilikle her bedene uyum sağlayan kalıplar ve İtalya'nın en lüks Superfine Wool kategorisindeki kumaşlarıyla üretiliyor. Takımlar, üç mm. kalınlığında sedef düğmelerle tamamlanan ve üstün kalitede uzun elyaf pamuk ipliğinden üretilen gömleklerle kombinlendiğinde şık bir stil sunuyor.

### İNOVASYONUN SINIRLARINI ZORLAYIN

Özel tekniklerle üretilen kumaşlarla dikilen Travel Serisi takım elbise ve gömlekler, kullanım kolaylığı sağlıyor. Kırışmama özelliği sayesinde her yere rahatça taşınabilen ve uzun saatler boyunca giyilebilen, yoğun seyahat trafiğine ayak uyduran bu takım elbiseler, toza, kire, suya ve lekelere karşı koruma sağlayan özel kumaşı ile hem iş hem de tatil seyahatlerinde şıklığı elden bırakmayanların ilk tercihi oluyor. Soğuk kış günlerinde ısıtacak çift taraflı yün kabanlar bu sezon da öne çıkıyor. Hem formal hem casual kombinlerinize eşlik edecek bu parça kış aylarında ihtiyaç duyulan konforu sağlıyor.

# TWEEN İLE BU SEZON İLHAMINIZI DOĞADAN ALIN

Stil sahibi ve modern koleksiyonları ile fark yaratan Tween'in yeni koleksiyonu farklı temaları bünyesinde bulundururken modern parçaların yanı sıra fonksiyonel parçalar da öne çıkıyor. Travel Serisi takım elbiseler, leke ve su tutmayan özel kumaşı ve kırışmama özelliği ile dinamik ve hareketli Tween erkeğinin kalabalık ve enerjik programına tüm gün ayak uyduracak. Kolay ütülenen Easy Care gömlekler, günün her anında konfor sağlıyor. Griden haki yeşile, cameldan bordoya doğanın en çarpıcı renklerini bulunduran koleksiyon, gömlek, denim pantolon ve trikolardaki fil figürlü nakışlar, iğneler ile tamamlanıyor.

### KREATİF MANİFESTO

Detaylarında şehrin rahat ve kreatif çalışma temposundan esinlenen Kreatif koleksiyon, farklı bir düzene çağırıyor. Koleksiyonun temasına uygun denim pantolonlar ve smart casual tarzın slogan işlemeli gömleklerle etkileşimi, tek ceketlerin kendine has rozet ve armaları çağın yeni çalışma stili ile tanışmaya davet ediyor. Kendinden baskılı yün kumaştan üretilen tek ceketler, özgünlüğü vurgularken yün baskı tekniği ile desenli ceketler yaratıcı kişiliklere hitap ediyor. Diğer yandan sokak modasına ayak uyduran tarzı ve elastik kumaşı ile konforun yeni adı örme pantolon ve bomber ceketler stilini korurken konfora da önem veren erkeklerin beklentisine hitap ediyor.

### EVRENİN SONUNDA BİR GECE

Tween Night Out koleksiyonu, bu sezon tüm gece yaşayanları çağırıyor. Siyah ve beyazın asil ekseninde modern dokunuşlarla stilinizi şık bir centilmene çevirecek bu koleksiyon geceyi sevenleri bir araya getiriyor. Tüm koleksiyona yayılan yıldız ve uzay teması, marjinal metal ve deri detayları ve asil duruşuyla dolabınızın vazgeçilmez parçaları olacak takım elbiseler, gömlek ve tek ceketler bu sezon sizi dışarı çıkmaya davet ediyor.

# "ULAŞILABİLİR, ZEVKLİ VE SOFİSTİKE ÜRÜNLERLE, MARKETTE KENDİMİZE YENİ BİR YER AÇIYORUZ"

**MODACI FERRUH KARAKAŞLI, ZAMANIN RUHUNU YAKALAMAYA DİKKAT EDİYOR. MARKA YAPISINI GÜNÜN ŞARTLARINA GÖRE GÜNCELLEYEN KARAKAŞLI, E-TİCARET ORTAMI KADAR MAĞAZALAŞMAYA DA ÖNEM VERİRKEN TASARIMLARINI DA DUYGU VE İHTİYAÇLARA YANIT VERECEK ŞEKİLDE GELİŞTİRİYOR**

**Dalida Özatay Erus** / dalida.ozatay@platinonline.com

Kişiye özel giyimin öncülerinden Ferruh Karakaşlı, çağın gerekliliklerinin bilinci ile markasını yeniden konumlandırıyor. Nişantaşı'ndaki mağaza ofisinde bir araya geldiğimiz Karakaşlı, dünyadaki gelişmeleri de değerlendirerek kendi değimi ile 'biraz daha demokratikleşerek ulaşılabilir olma' kararı aldığını anlatıyor. Bu durumun ürünler anlamında da kaçınılmaz bir süreç olduğunu söyleyen modacı, "Öncelikle kişiye özel kıyafette pratik bir yöntem geliştirdik, provasız, sadece bir kez ölçü alarak 10-15 günde teslim edebileceğimiz, hazır giyim fiyatına yani biraz daha ekonomik kişiye özel kıyafet yapabilir hale geldik. Bunu da sistematik bir yapıya oturttuk. Hatta bayilik yapısı formatına da çevrilebilir noktaya geldik. Yani herhangi bir bayi, dünyanın her yerinden kişinin ölçüsünü bize göndererek 15 günde müşterisine kıyafeti teslim edebiliyor" diyor.

## "DÜNYADA LÜKS SEGMENT, YÜZDE 2,5-3 BÜYÜYECEK"

Bu adımlar doğrultusunda gelişmeye cesaret bulduklarını ifade eden Ferruh Karakaşlı, e-ticarete de yöneldiklerini belirtiyor. Ürünlerini internet ortamında satışa çıkartan modacı, bir yandan da mağazacılıkta zincir olmak üzere adımlar atıyor. İstanbul'un yanı sıra Konya, Bursa, Bodrum, Çeşme ve yurt dışında da yakın zamanda Korfu Adası, eylülde Fransa'da, ekim ayında Moskova'da, önümüzdeki yaz ise Mykonos ve Mayorka'da mağaza açmaya hazırlanan Ferruh Karakaşlı, "Mağazalaşmayı dünya ekonomik konvektöründe bir strateji olarak görmüyoruz. Çünkü dünya, mağazalaşmaktan çok e-ticarete ve daha radikal satış metotlarına yöneliyor. Debenhams'la ilgili röportajda, 'Gelecek hedefiniz nedir?' sorusuna '200 mağazadan 40 mağazaya inmek' diye cevap veriliyor. Biz ise mağazalaşmayı talep nedeni ile yapıyoruz. Sonuç olarak ürüne de dokunma imkanı vermek gerekiyor. O yüzden hedeflediğimiz noktalarda mağazalaşma konusunda girişimlerde bulunduk. Mağazalaşma yolunda ürünlerimizi farklılaştırırken uygun bir fiyatlandırma politikası da geliştiriyoruz" diye anlatıyor. Bu noktada dünyada lüks tüketimin büyüyeceğini ifade eden Ferruh Karakaşlı, "Lüks segmentin 2017'de yüzde 2,5-3 civarı büyüyeceği öngörülüyor. Discount segmentinin ise çok daha düşük büyüyeceği düşünülüyor. En büyük büyüme potansiyeli ise ulaşılabilir lüks segmentinde görünüyor. Biz de ürünümüzü o noktada değerlendirmeyi planlıyoruz. Ulaşılabilir, zevkli ve sofistike ürünlerle, markette kendimize yeni bir yer açıyoruz" diyor.

## "BÜYÜME STRATEJİLERİ, GELECEĞİ TAKİP ETMELİ"

Mağaza ve e-ticaret sitesinin yanı sıra Ferruh Karakaşlı markasıyla da bir e-ticaret sitesi açmaya hazırlanan modacı, büyüme stratejilerinin önceki yıllarda çok daha farklı geliştiğine dikkat çekiyor. Karakaşlı, "Son 10 yılda her şey süratle değişti. 'Bugün yaptığınız iş, bundan 5 yıl sonra geçerli olacak mı?' sorusunu sormamız gerekiyor. Yeni satış modelleri, yeni marketler, son derece önem kazandı. Dolayısıyla burada farklılaşmak gerekiyor. Doğru ürünü, doğru fiyata yaparak insan-

MODACI FERRUH KARAKAŞLI

ları heyecanlandırmanız lazım. İhtiyacı tespit ederek o ürünü markete sunmalıyız. Herkes yaptığı işi sorgulamalı. İşlerin ömrü çok kısaldı. Moda da bu yönde ilerliyor. İnsanların kendi ürünlerini, kendi üreteceği bir döneme gelindi. Artık herkes kendi ihtiyacına göre modelize edebilecek" diyor.

### "AŞIK OLUNASI ÜRÜN GRUPLARI TASARLIYORUZ"

Koleksiyonun yanı sıra gömlek veya ceket gibi ürün segmenti tasarladıklarını ifade eden Karakaşlı, "Büyüme stratejimiz çerçevesinde, programladığımız her ürün grubunu aşık olunası lezzette, tek başına satabilir mi ve cazip mi diye düşünerek tasarlıyoruz. Bu doğrultuda baktığımda ise iş adamlarının, daha çok ekonomik koşullarla uğraşarak ürün geliştirme yönlerini kaybettiklerini düşünüyorum. Mevcut ürünlerle yola devam etmek günümüzde çok tehlikeli. Çekimser kalmalarının en önemli nedenlerinden biri de ne kendilerini, ne de marketi hareketlendirecek bir heyecan taşımamaları. Oysa marketin bugünkü koşullarında da yeni fırsatlar yer alıyor" diye konuşuyor.

### MOXON'UN TÜRKİYE'DEKİ TEK SATICISI

Karakaşlı, sözlerine şöyle devam ediyor; "Türkiye'nin hep iyi bir tekstil platformu olduğu söylenir. Fakat Türkiye, en iyiyi yapmaya çalışmıyor. Dünyada en pahalı fiyata satılan takım elbiseyi biz yapıyoruz. Dünyanın en iyi kumaş markası Moxon ile hazırlanıyor. Sıradanlığı tercih eden bir yapımız var" diyor. Dünyanın en iyi kumaş markası İngiliz Moxon'un Türkiye'deki tek satıcısı olan Ferruh Karakaşlı, kişiye özel tasarımlarında bu kumaşı kullanıyor. Referans yöntemi ile satılan bir kumaş olan Moxon'un da sahibini giyindiren Karakaşlı, "Moxon az üretilen bir kumaş. Markanın sahibinin giysilerini ben dikiyorum. 'Kumaşın Rolls Royce'u' dediğimde bana itiraz ediyor ve 'ben ticari değilim' diyor..." diye anlatıyor.

### "SATIŞINIZA PARALEL, ÜRETİMİN DE ALTINI DOLDURMAK GEREKİYOR"

Ürünün başarısı onu doğru şekilde pozisyonlandırmakla ilgili olduğunu belirten Ferruh Karakaşlı, "Ekonomik anlamda bir değerlendirme yaptığımızda; tüketicinin aradaki farkı ödemeye razı olmadığı kadar bir ürüne kalite katamıyorsunuz. Ekonomik anlamda da katmamalısınız. Hedeflediğimiz fiyat ve kalite segmentine göre mümkün olan en kaliteli ürünü üretiyoruz. Kuvvetli olduğumuz nokta ise tasarlamak yani ürün geliştirmek, ihtiyacı belirlemek ve bu ürünü belirlediğimiz nitelik ve özelliklerde kalite kontrolünü kendi çatımız altında sağlamak yer alıyor. Bu süreci iyi yönettiğimiz sürece gelecekte farklı ürünler de çıkartabiliriz. Yapamayacağımız kadar satmak da doğru bir yol haritası değil. Satışınıza paralel, üretiminizin de altını doldurmak zorundasınız" şeklinde konuşuyor. Üretim hem kendi hem de çözüm ortakları ile yapılıyor. Ismarlama kıyafet ve gömlek üretimi, kendi atölyelerinde 25 civarındaki terzi ile gerçekleşiyor. Ayrıca 40 kişilik çekirdek kadronun yanı sıra sözleşmeli fabrikalardaki markaya ait ekipler de bulunuyor.

**"BÜYÜME STRATEJİMİZ ÇERÇEVESİNDE, PROGRAMLADIĞIMIZ HER ÜRÜN GRUBUNU AŞIK OLUNASI LEZZETTE, TEK BAŞINA SATABİLİR Mİ VE CAZİP Mİ DİYE DÜŞÜNEREK TASARLIYORUZ. BU DOĞRULTUDA BAKTIĞIMDA İSE İŞ ADAMLARININ, DAHA ÇOK EKONOMİK KOŞULLARLA UĞRAŞARAK ÜRÜN GELİŞTİRME YÖNLERİNİ KAYBETTİKLERİNİ DÜŞÜNÜYORUM. MEVCUT ÜRÜNLERLE YOLA DEVAM ETMEK GÜNÜMÜZDE ÇOK TEHLİKELİ"**

MODACI FERRUH KARAKAŞLI VE EDİTÖRÜMÜZ DALİDA ÖZATAY ERUS

### START-UP YATIRIMLARI DA YAPIYOR

Türkiye ve dünyadaki ekonomik gelişmeleri yakından takip eden Ferruh Karakaşlı, birtakım start-up'lara da yatırım yapıyor. Karakaşlı, "Yeni ekonominin başladığı yıllarda kuşkularım olduğu için o treni kaçırmıştım. Ödeme sistemleri, smart telefonla ilgili hayatı kolaylaştıran uygulamalar ve e-ticaretteki ufak tefek start-uplara yatırım yapıyorum. Ayrıca kendim de bir start-up kuruyorum. Kurucu ortağı olduğum Dine&Pay, Türkiye'nin ilk global sadakat programlı uygulaması. İstanbul Inwest olarak ekim ayında Londra'da yabancı yatırımcılara Dine&Pay'in sunumunu yapacağız. İkincisi ise dünyada 500-600 bin otelde geçen bir sadakat programı var. Baltık Havayolları'nın bir kuruluşu olan Pins'ten de hisse aldım. Bu yatırımları, birikimim nedeni ile bir dönem fırsatı olarak görüyorum" diyor.

Dalida Özatay Erus / dalida.ozatay@platinonline.com

# Stilinde detaylara ve **fonksiyonelliğe önem veriyor**

AYŞEN ARMAĞAN

Teşvikiye-Reasürans Pasajı'na girdiğinizde karşılıklı iki Ayşen Armağan mağazası görürsünüz. Markanın kurucusu Ayşen Armağan, kendine has stili ve enerjisi olan bir kadın. Son sekiz yıldır burada hem ithal ettiği marka hem de kendi koleksiyonunu moda severlerle buluşturuyor. İthalatın yanı sıra üretim de gerçekleştiren Armağan'ın moda ve iş dünyasındaki yolculuğunu merak ediyoruz. Öğreniyoruz ki Armağan, Strasbourg Üniversitesi Louis Pasteur'de ekonomi eğitimini tamamladıktan sonra Sorbonne Üniversitesi'nde de ekonometri masterı yapıyor. Ardından da Koç Grubu Ram Dış Ticaret'te Bulgaristan, Çekoslovakya, Polonya, Macaristan ve Rusya ile demir çelikten tekstile, otomotivden elektronik ve gıdaya kadar her türlü kalemin ithalat ve ihracat satış koordinatörlüğü görevini üstleniyor. Evlilikle iş hayatına altı yıllık bir ara veriyor. Peki moda ile ilişkisi nasıl gelişiyor? "Moda, sanat ve tasarım çocukluğumdan beri içinde olduğum bir dünyaydı" diyor Armağan. Eğitim, iş hayatı ardından da evlilik ve annelik görevlerini yerine getirdikten sonra bir sabah moda dünyasına girme kararı alan Armağan, atölyesini kurarak ilk koleksiyonunu hazırlıyor ve sonra da ilk mağazasını açıyor. Bugün iki mağazası olan Ayşen Armağan, birinde kendi tasarımlarını sergilerken diğerinde ise beş yıldır mümessili olduğu İtalyan Stefanel firmasının satın aldığı High markasının koleksiyonuna yer veriyor. Ayrıca aksesuar ve çantada Fransız Jamin Puech ile tamamen el yapımı ve limitli üretim yapan Yunan Kooreloo'nun ürünleri bulunuyor. "Bunlar borsanın parçası olan markalar değil, tasarımla markalaşan isimler" diyen Armağan, "Bu nedenle de prototip kadının kullanmayacağı, kimliği oturmuş ve özgüveni yüksek kadınların ilgisini çekiyor" diyor. Ayşen Armağan, yıllar içinde değişen müşteri profilini şöyle özetliyor: "Müşteri profili, maalesef çok az değişti. Türk kadını çok kalıplı, hâlâ marka tutkusu ve marka tutsaklığı var. Bir marka ile kimlik kazandığını düşündüğü için özgüven eksikliği de yaşıyor. İthal koleksiyondan seçim yaparken ciddi emek veriyorum. Çünkü bu dükkandan çıkan kıyafetin kişiye yakışmasına önem veriyorum."

### "KUMAŞ VE DİKİŞ KALİTESİ MÜKEMMEL OLMALI"

"20 yaşımda neysem, şimdi de aynı olduğumu görüyorum" diyen Armağan, "Seçimlerimde kumaş ve dikiş kalitesi mükemmel olmalı. Modası geçmemeli" diyor. İş toplantılarında sade olunması gerektiğini belirten Ayşen Armağan, "Küçük bir detayla şık bir görüntü verebilirsiniz. Kendi stilim de daima bu yönde oldu. Enteresandır ki, gündüz veya akşamki iş toplantısı ile düğün kıyafetim birbirine yakındır. Gündüz spor ayakkabı ile giydiğim elbiseyi akşam saçım ve topuklu ayakkabı ile bambaşka bir havaya sokarım" diye anlatıyor. Seyahate çıkarken valizinde mutlaka 2 jean, kazak ve akşam için de 2 siyah ipek elbise bulunduran Armağan, renklerde de doğal tonları tercih ediyor. Bej, yeşil ve kakinin tüm tonları, toprak renklerinin yanı sıra her yıl mutlaka bordo ve mor renklerini de kendi koleksiyonunda yer veriyor. Ayşen Armağan'ın 2019 yılına dair hedefi ise İtalya-Como'da kendi butiğini açmak.

### Kısa... Kısa...

**Saat:** Patek Philippe
**Parfüm:** İncir kokulu niş parfüm ve Tom Ford Oud Wood
**Çanta:** Jamin Puech
**Ayakkabı:** Robert Clergerie ve Premiata
**Mücevher:** Sevan Bıçakçı
**Kozmetik:** Eczane ürünleri ve Neutrogena

**TREND**

***İkonlar bir arada***

*adidas Originals'ın ikonik modeli Stan Smith ile Pharrell Williams'ın tasarladığı cesur koleksiyon Tennis Hu, bu sonbahar trend yaratacak. Birbirinden ilham alan iki modelin efsane karışımıyla ortaya çıkan yeni koleksiyonun tanıtımında ise Stan Smith ve Pharrell Williams objektif karşısına geçti.*

BİRLEŞME

## Michael Kors Holdings Limited, Jimmy Choo PLC'yi satın alıyor

Michael Kors Holdings Limited, lüks ayakkabı ve aksesuar markası Jimmy Choo PLC'yi satın almak için anlaşmaya vardı. İşlem şartları uyarınca Jimmy Choo hissedarları, yaklaşık bin 350 milyar dolarlık işletme değeri ile hisse başına 230 pence alacak. Michael Kors'un Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su John D. Idol, "Zengin bir tarihe sahip ve evrensel lüks bir çatıyı yöneten ikonik marka Jimmy Choo'nun devralımını duyurmaktan memnuniyet duyuyoruz. Yenilikçi tasarımları ve olağanüstü işçiliği ile dünyada yankı uyandıran Jimmy Choo'nun gelecekte anlamlı bir büyüme için hazır olduğuna ve şirketimizin Jimmy Choo'nun son 20 yılda oluşturduğu güçlü marka değerini desteklemeye kararlı olduğuna inanıyoruz" dedi. Jimmy Choo İcra Kurulu Sorumlusu Pierre Denis ile kreatif direktör Sandra Choi'nin ise görevlerine devam edeceğini bildiren Idol, "Şirketi 2012 yılından bu yana yöneten Jimmy Choo, yıllık yüzde 11'lik satış büyümesi yaşadı. Pierre Dennis, 25 yıldan fazla deneyimi ile küresel lüks moda markalarına güçlü bir performans getiriyor. Choi, şirketteki yaratıcı ve tasarım ekiplerini yönetmeye devam edecek" diye konuştu.

### Başarılı ve dengeli büyüme

Dünya genelinde 560 çok markalı mağazada ve 60'ı aşkın franchise mağazası ile başarılı ve dengeli bir dağıtım ağına sahip olan Jimmy Choo'nun Avrupa, Orta Doğu, ABD ve Asya'da güçlü bir yapıda. Ek olarak, son yıllarda Jimmy Choo güçlü bir gelir artışı göstererek online platformda önemli ölçüde yatırım yapmaya devam ediyor. Şirket ayrıca aksesuar ve erkek ayakkabı konusundaki çalışmalarına devam ediyor. Unisex bir ürün portföyünü perakende satış mağazalarına entegre eden Jimmy Choo, bu hızla büyüyen iş alanından ek bir değer elde etmeyi umuyor.

ETKİNLİK

## Mercedes-Benz Fashion Week Istanbul için geri sayım

İlkbahar-Yaz 2018 koleksiyonlarının sergileneceği Mercedes-Benz Fashion Week Istanbul, 12-15 Eylül tarihleri arasında Zorlu Performans Sanatları Merkezi'nde gerçekleşiyor. 10'uncu kez düzenlenen moda haftası, Türkiye ve bulunduğu coğrafyada en büyük uluslararası moda platformu özelliğinde. Uluslararası moda takvimi doğrultusunda her yıl iki kez düzenlenen etkinlik, sektör profesyonellerini İstanbul'da buluşturarak, Türkiye'de tasarımın ve hazır giyimin global ölçekteki başarısına katkı sağlıyor. Moda haftası; İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği, Moda Tasarımcıları Derneği, Birleşmiş Markalar Derneği ve İstanbul Moda Akademisi tarafından destekleniyor.

DOĞAL

## Doğal boyalı ev tekstilleri

Özgün tasarımlarla geleneksel teknikleri birleştirerek, el işçiliği ile mücevher, sanatsal obje, doğal boya tekstil, eşarp, deri ve ev tekstil ürünleri üreten Armaggan, doğal boya nevresim ve havlu koleksiyonları, doğal boyama ve baskı tekniklerini kullanarak dünyanın en zengin bitki florasına sahip laboratuvarlarından biri olan DATU Laboratuvarı'nın analizleri ile antibakteriyel, antifungal ve antimikrobiyel özelliklere sahip bir tekstil koleksiyonunun öncüsü oldu. Yüzde 100 organik pamuk kumaşlar üzerine doğal boya renklendirme ve geleneksel baskı teknikleri uygulanarak oluşturulan nevresim ve havlu setleri bebek/çocuk ve yetişkin olmak üzere iki farklı ebatta satışa sunuluyor. El yapımı dikiş teknikleri, Anadolu'nun bölgesel ve tarihsel iğne oyaları ve geleneksel baskı teknikleri ile hazırlanan Armaggan doğal boya nevresim ve havlu setleri; yavruağzı, nil yeşili, kızıl kahve, taş rengi, mavi ve pembe tonları olmak üzere doğal boyanın yüzde 100 organik pamuk kumaş ile buluşmasını yansıtıyor.

# sanat

**ANTALYA'DAN İSVİÇRE'YE KAÇIRILAN HERAKLES LAHDİ EYLÜL AYINDA İADE EDİLİYOR** / CONTEMPORARY ISTANBUL BU YIL 14-17 EYLÜL TARİHLERİ ARASINDA DÜZENLENECEK **/ ÇOCUKLARA EĞLENCELİ ARKEOLOJİ UYGULAMALARI** / DERİDEN'İN ZAFER MÜZESİ'NDE ÇANAKKALE DESTANINI TEKRAR YAŞAYIN / **SERGİ /** ARTMIX / **SİNEMA /** ETKİNLİK

S149

S147

S140

S151

S147

S150

S151

S150

# ANTALYA'DAN İSVİÇRE'YE KAÇIRILAN HERAKLES LAHDİ EYLÜL AYINDA İADE EDİLİYOR

**2010 YILINDA İSVİÇRE'DE ELE GEÇİRİLEN VE TÜRKİYE'DEN KAÇIRILDIĞI BELİRLENEN ROMA DÖNEMİ'NE AİT, ÜZERİNDE HERAKLES'İN 12 İŞİ'NİN TASVİR EDİLDİĞİ LAHİT SONUNDA TÜRKİYE'YE TESLİM EDİLİYOR. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI'NIN GİRİŞİMLERİ SONUCUNDA İSVİÇRE'DEN İADESİ KONUSUNDA ANLAŞMAYA VARILAN HERAKLES LAHDİ, 6 EYLÜL'DE TÜRKİYE'YE GETİRİLİYOR...**

arkeofili

**Erman Ertuğrul** / www.arkeofili.com

İnsanlığın Afrika'dan çıkışından günümüze kadar kesintisiz bir yaşam alanı olan Anadolu'da, her dönem için arkeolojik kalıntılara rastlamak mümkün. Fakat bu arkeolojik zenginlik, son 200 yılda defineciler ve kaçakçılar tarafından yoğun bir şekilde tahribata uğruyor ve yurt dışına kaçırılıyor. 1960'lı yıllarda yapılan kaçak kazılarla İsviçre'ye kaçırılan Herakles Lahdi de bu eserlerden biri.

**"ARKEOLOJİK ZENGİNLİKLER, SON 200 YILDA DEFİNECİLER VE KAÇAKÇILAR TARAFINDAN YOĞUN BİR ŞEKİLDE TAHRİBATA UĞRUYOR VE YURT DIŞINA KAÇIRILIYOR. 1960'LI YILLARDA YAPILAN KAÇAK KAZILARLA İSVİÇRE'YE KAÇIRILAN HERAKLES LAHDİ DE BU ESERLERDEN BİRİ ARASINDA YER ALIYOR..."**

İsviçre, 2010 yılında, Yunan mitolojisinde Herakles, Roma mitolojisinde Herkül olarak bilinen mitolojik kahramana ait 12 işin tasvir edildiği lahdin kaçırılmış olabileceğine dair bir ihbar üzerine yapılan incelemenin ardından lahide el koymuş ve Türkiye ile temasa geçmişti. İsviçre Kültür Bakanlığı ise, 2011'de ikinci yüzyılın sonlarında Roma İmparatorluğu döneminde yapılan lahdin Antalya'dan İsviçre'ye kaçırıldığını açıklamıştı. Lahdin Perge

Antik Kenti'nde bulunduğu saptanmıştı. Milattan Önce 2. yüzyıla tarihlenen Roma dönemine ait lahdin 235 santimetre boyunda, 112 santimetre genişliğinde ve 3 ton ağırlığında olduğu biliniyor. 2010 senesinde Cenevre serbest limanında, İsviçreli yetkililer tarafından gerçekleştirilen envanter kontrolü sırasında söz konusu lahde el konulmuştu. Cenevre Başsavcılığı ve Antalya Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından kapsamlı bir çalışma yürütüldü ve bu çalışmalar neticesinde Herakles Lahdi'nin Antalya'nın Aksu ilçesi sınırları içerisinde yer alan Perge Antik Kenti nekropolünde, 1960'lı yıllarda meydana gelen kaçak kazılarda bulunduğuna ve yurt dışına çıkarıldığına ilişkin önemli delillere ulaşıldı.

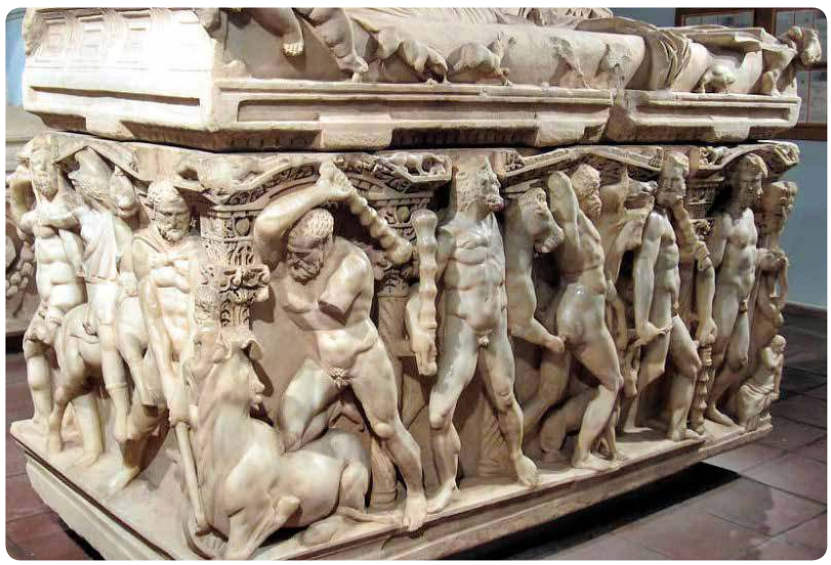
Cenevre Başsavcılığı, 21 Eylül 2015'te lahdin iadesine karar verdi. Bu karar 2 Mayıs 2016'da Cenevre Adalet Mahkemesi Ceza Dairesi tarafından onaylandı. Daha sonra İsviçre Federal Mahkeme nezdinde itiraz edildi. Sonra da Türkiye'nin itiraz girişimleri sonucunda geri çekildi ve itirazın geri çekilmesiyle birlikte iade kararı da kesinleşmiş oldu.

İade kararının kesinleşmesinin ardından Herakles lahdinin Cenevre Üniversitesi'nde üç ay süreyle sergilenmesi; 19 Haziran 2017 tarihinde de Bakanlık yetkililerinin de katılımıyla resmi bir tören düzenlenmesine karar verildi. Törenin ardından lahdin iade sürecini anlatan uluslararası bir konferans düzenlendi. Lahit Cenevre'de 3 ay sergilendikten sonra bu ay Antalya'ya transfer edilecek.

**"HALİHAZIRDA CENEVRE ÜNİVERSİTESİ SANAT VE TARİH MÜZESİ'NDE BULUNAN VE 50 YILI AŞKIN BİR SÜRE SONUNDA YENİDEN AİT OLDUĞU TOPRAKLARA GETİRİLECEK HERAKLES LAHDİ, 6 EYLÜL'DE BAKANLIK UZMANLARININ DENETİMİNDE SÖZ KONUSU MÜZEDEN TESLİM ALINACAK. LAHİT, TÜRKİYE'YE GETİRİLİŞİNİN ARDINDAN ANTALYA MÜZESİ MÜDÜRLÜĞÜ'NE TESLİM EDİLECEK VE EYLÜL AYI İTİBARİYLE BURADA SERGİLENMEYE BAŞLANACAK"**

## ANTALYA MÜZESİ'NDE SERGİLENECEK

Halihazırda Cenevre Üniversitesi Sanat ve Tarih Müzesi'nde bulunan

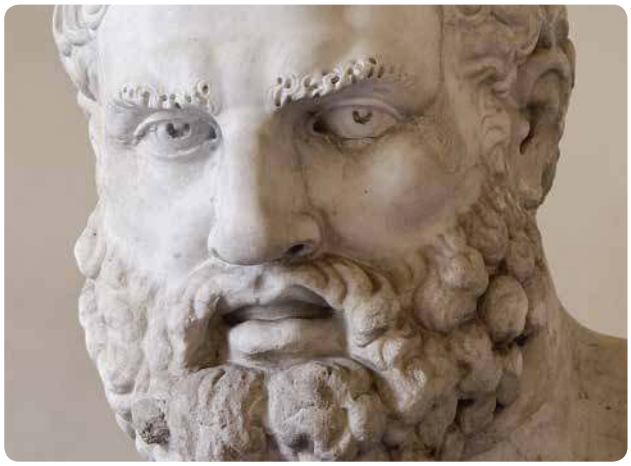


ve 50 yılı aşkın bir süre sonunda yeniden ait olduğu topraklara getirilecek Herakles lahdi, 6 Eylül'de Bakanlık uzmanlarının denetiminde söz konusu müzeden teslim alınacak. Lahit, Türkiye'ye getirilişinin ardından Antalya Müzesi Müdürlüğü'ne teslim edilecek ve burada sergilenmeye başlanacak.

## MİTOLOJİK KAHRAMAN HERAKLES'İN 12 İŞİ

Antik Yunan mitolojisinin popüler karakterlerinden olan Herakles, Alkamene ve Amphitryon'un oğlu sayılsa da, gerçek babası baş tanrı Zeus'tur. Amphitryon'un savaşa gitmesi üzerine onun görünümünde Alkamene ile ilişkiye giren Zeus'un, Alkamene'den Herakles adında bir çocuğu olmuştur. Fakat Alkamene'nin Zeus'tan hamile olması, Tanrıça Hera'yı çok kıskandırmış ve sinirlendirmiştir. Yarı tanrı, yarı insan olarak bilinen Herakles, tanrısal güçlere ve Hera'ya dayanamayarak bir gece cinnet geçirerek çocuklarıyla birlikte ailesini ateşte öldürür. Herakles bu cinnet ve cinayetlerden sonra Pythia Apollonu kahinine danışmaya gider.

Hera, kahin Pythia aracılığıyla Herakles'e, Eurystheus'un hizmetine girmesi ve onun verdiği görevleri yerine getirmesini ister. Hera'nın Herakles'e karşı olan nefretini bilen Zeus ise, Herakles'in üne kavuşması için, hem de Hera'yı memnun etmek için Herakles'in Tryns kralı Eurystheus'un emrettiği görevleri yapmasını ve yaptığı takdirde onu ölümsüz yapacağını söyler.



## MİTOLOJİDE HERAKLES'İN 12 İŞİ OLARAK BİLİNEN GÖREVLER ŞUNLAR;

1- Nemea Aslanı'nı yenmek. Nemea Aslanı, Yunanistan'ın Nemea bölgesinde dehşet saçmaktadır. Herakles silahlarıyla bu aslanı öldürmeye çalışsa da, önce başarılı olamamış, ardından boğarak öldürmüştür.

2- Lerna Gölü'ndeki Hydra'yı öldürmek. Çok başlı yılan olan Hydra, tanrıça Hera tarafından yetiştirilmiştir. Yılanın zehirli kafalarını tek tek koparan Herakles, daha sonra yılanın asıl kafasını da bir kaya ile ezmiştir.

3- Artemis'in kutsal hayvanlarından Kyreneia Geyiği'ni yakalamak. Herakles bu çok hızlı koşan geyiğin peşinden çok uzun bir süre koşmuş ve en sonunda hafifçe yaralayarak yakalamıştır.

4- Erymanthian Dağı'nda yaşayan büyük yaban domuzunu diri yakalamak. Herakles bu büyük yaban domuzunu önce ininden çıkartıp yorarak yakalamış ve şehre canlı bir şekilde getirmiştir.

5- Augias'ın ahırlarını bir günde temizlemek. Herakles, kendisini küçük düşürmek için verilen bu görevi, iki büyük ırmağın yataklarını değiştirip ırmakları ahırlardan geçirerek başardı.

6- Stymphalos'da yaşayan ve o bölgedeki insanların rahatını kaçıran Stymphalian Kuşları'nı kovmak. Tüm tarlaları sömürerek bölge insanları için bir felaket oluşturan bu kuşların kovulması gerekiyordu. Herakles, Athena'dan aldığı çalpara ile bu kuşları korkutmayı ve daha sonra oklarıyla vurmayı başarmıştır.

7- Girit'e gidip Poseidon'un Minos'a verdiği azgın Girit Boğası'nı getirmek. Bu azgın boğa tüm ekinleri yiyor ve insanların aç kalmasına neden oluyordu. Herakles, boğayı canlı olarak boynuzlarından yakalayıp getirmeyi başarmıştır.

8- Trakya kralı Diomedes'e ait olan dört vahşi kısrağı yakalamak. Trakya kralı Diomedes'in insan eti yiyen atları vardı. Herakles Diomedes'le savaşıp, onu öldürdü ve ölüsünü kralın atlarına yedirdi. Sonra da ehlileşen hayvanları Mykenai'ye getirdi.

9- Amazonlar kraliçesi Hippolyta'dan kemerini almak. Kemeri almak için kraliçe ile anlaşmış, ancak Hera'nın kışkırtmasıyla Amazonlar, Herakles'e saldırmış, Herakles de kraliçeyi öldürmek zorunda kalmıştır.

10- Okeanos'un bir adasında bulunan 3 gövdeli dev Geryoneus'un sığırlarını çalmak. Herakles dev Geryoneus'u ve sürülerin bekçilerini öldürmüş ve sığırları alıp götürmüştür.

11- Hesperidler'in altın elmalarını getirmek. Herakles'in bu elmaları almak için altın elma ağacını koruyan nymph'leri ve daha da önemlisi onların ejderini geçmesi gerekiyordu. Orada dünyayı omuzlarında taşıyan Atlas'ı bir süre bu yükünden kurtarıp elmaları almaya gönderdi. Altın elmaları getiren Atlas'ı kandıran Herakles oradan kaçtı ve elmaları Eurystheus'a götürdü.

12- Hades'in ölüler ülkesini koruyan Kerberos adlı köpeği yeryüzüne çıkarmak. Bu görev için Hermes ve Athena'dan yardım alan Herakles, ölüler diyarı Hades'e inerek Kerberos'u avlayarak yeryüzüne çıkarmıştır.

## CI 2017 14-17 EYLÜL

# 'HAREKET'E SANATSAL BİR BAKIŞ AÇISI

**Meral Erdoğan** / meral.erdogan@platinonline.com

contemporary istanbul

CONTEMPORARY ISTANBUL YÖNETİM KURULU BAŞKANI ALİ GÜRELİ

**BU YIL 12'NCİSİ 14-17 EYLÜL TARİHLERİ ARASINDA DÜZENLENECEK OLAN ÇAĞDAŞ SANAT FUARI CONTEMPORARY ISTANBUL'UN KATILIMCI LİSTESİ AÇIKLANDI. TÜRKİYE'NİN ÇAĞDAŞ SANAT ALANINDAKİ EN ÖNEMLİ MARKASI HALİNE GELEN CONTEMPORARY ISTANBUL, BU SENE ÖNCEKİ YILLARDAN FARKLI OLARAK, 15. İSTANBUL BİENALİ'YLE EŞZAMANLI OLARAK GERÇEKLEŞTİRİLECEK. TÜRKİYE'NİN VE DÜNYANIN ÖNDE GELEN GALERİLERİNİN, SANATÇILARININ, KURUM VE KURULUŞLARININ YANI SIRA, KOLEKSİYONERLERİ VE SANATSEVERLERİ DE BİR ARAYA GETİRECEK OLAN CI 2017, BU YIL DA İSTANBUL KONGRE MERKEZİ VE İSTANBUL LÜTFİ KIRDAR ULUSLARARASI KONGRE VE SERGİ SARAYI'NDA DÜZENLENECEK...**

SİBEL KOCAKAYA / UNTITLED - 2014 / COURTESY OF MIXER GALLERY

**"ESAS AMACIMIZ, 'A WEEK FULL OF ART' ÇATISI ALTINDA, İÇİNDE BULUNDUĞUMUZ BÖYLE BİR DÖNEMDE BÜTÜN KURUMLARIN BİR ARAYA GELEREK ORTAK BİR FİKİR ÇERÇEVESİNDE HAREKET ETMELERİNİ, BU SAYEDE DE DÜNYADAN DAHA FAZLA İNSANIN İSTANBUL'A GELMESİNİ SAĞLAMAK. YARATILACAK BU SİNERJİ SAYESİNDE TÜRKİYE'YE GELMEYE ÇEKİNEN İNSANLARI SANAT COŞKUSU İÇİNDE İSTANBUL'A GETİREBİLMEYİ HEDEFLİYORUZ..."**

Sanatsal içerik, estetik tavrı, VIP Programı ve ziyaretçi memnuniyetine yönelik hizmet farkı ile kendini diğer fuarlardan ayırmayı başaran Contemporary Istanbul'un 2017 Dialogues programında ana tema olarak 'movement'/ 'hareket' belirlenmiş. 'Hareket'e sanatsal bir bakış açısıyla yaklaşan CI Dialogues boyunca, günlük hayatın temelinde yer alan teknoloji, mimari, mekan, tasarım konularının işlendiği ve alanlarında önde gelen mimar, tasarımcı, akademisyen, teorisyen, sanat profesyoneli, sanatçı ve koleksiyonerlerin katılımıyla bir dizi panel gerçekleştirilecek.

Beş yıldır düzenlenen ve bilim ile teknolojinin kesişim noktasında yer alan güncel sanat eserlerine dayanan Plugin'de ise Ceren ve Irmak Arkman'ın küratörlüğünde yeni medya sanatının dikkat çeken eserleri sergilenecek.

Mimari konsept tasarımının Tabanlıoğlu Mimarlık tarafından kurgulandığı CI 2017'nin dikkat çekici bölümlerinden biri de küratörlüğünü Prof. Hasan Bülent Kahraman'ın üstlendiği ve Sanatçılar Parkı'nda gerçekleştirilecek olan Beşinci Element Heykel Sergisi. Contemporary Istanbul Kurucusu ve Yönetim Kurulu Başkanı Ali Güreli'ye CI 2017'yle ilgili sorularımızı yönelttik.

MANOLO VALDES
RETRATO CON MARCO - 2014
COURTESY OF MARLBOROUGH GALLERY

**Contemporary Istanbul; bu yıl geçtiğimiz senelerden farklı olarak, başta 15. İstanbul Bienali olmak üzere, birçok sanat kurumunun ve galerisinin sergileriyle eş zamanlı olarak 14-17 Eylül 2017 tarihleri arasında gerçekleştiriliyor. Bu değişikliğin sebebini öğrenebilir miyiz?**

Esas amacımız, 'A week full of art' çatısı altında içinde bulunduğumuz böyle bir dönemde bütün kurumların bir araya gelerek ortak bir fikir çerçevesinde hareket etmeleri, bu sayede de dünyadan daha fazla insanın İstanbul'a gelmesini

AKBANK YÖNETİM KURULU BAŞKANI
**SUZAN SABANCI DİNÇER:**

"Akbank olarak; geleceğin şekillenmesine öncülük eden sanatın, toplum geneline yayılması ve daha çok takip edilmesi için çalışmalarımızı aralıksız sürdürüyoruz. Ülkemizdeki sanatseverlerin dünyadaki güncel sanat gelişmelerine erişiminin artması öncelikli hedeflerimiz arasında. On yılı aşkın bir süredir devam ettirdiğimiz CI ana sponsorluk görevi, bizim için önemli bir ayrıcalık. Türkiye'de çağdaş sanatın en önemli buluşma platformu olan Contemporary Istanbul'un ziyaretçi sayısının her yıl arttığını görmekten mutluluk duyuyoruz. Uluslararası alandaki başarısıyla İstanbulumuzu dünyanın seçkin sanat merkezleri arasında konumlandıran bu önemli oluşuma destek olmayı sürdüreceğiz."

FRANCES GOODMAN
WIDE EYED - 2017
COURTESY OF SMAC GALLERY

HAYAL POZANTI - 2017
DIRIMART

**"İLK HEDEFİMİZDEN HAREKETLE COLLECTORS' STORIES PROJESİ ÇIKTI. 2016'DA TÜRKİYE'NİN ÖNDE GELEN 60 ÇAĞDAŞ SANAT KOLEKSİYONUNDAN 120 ESERİ BİR ARAYA GETİREREK BUNLARI FUARDA SERGİLEDİK. BU PROJEYİ FARKLI PROJELER VE TİM İLE İŞ BİRLİĞİMİZLE DEVAM ETTİREREK DÜNYANIN İLGİSİNİ İSTANBUL'A ÇEKMEYİ AMAÇLIYORUZ"**

SANG WOO KIM
DECONTEXTUALIZE ME PLEASE - 2016
COURTESY OF MAGIC BEANS

sağlamak. Yaratılacak bu sinerji sayesinde Türkiye'ye gelmeye çekinen insanları sanat coşkusu içinde İstanbul'a getirebilmeyi hedefliyoruz.

**Bu yıl 12'ncisi düzenlenecek olan CI'daki yeniliklerden biri de CI Yayınları'nın ilk kitabı olan Collectors' Stories. Bu ilk kitaptan biraz bahsedebilir misiniz?**

Ortaya çıkışı şu şekilde oldu; 2015 sonu 2016 başında yaşanmaya başlanan ülkenin içine girdiği zor dönemde, CI olarak 2016'yı iletişim yılı olarak belirledik. Türkiye içinde öncelikle koleksiyonerlerimiz ile yakınlaşmayı, sonrasında yurt dışında yaptığımız etkinliklerle 1000 yeni insan ile tanışmayı hedefledik. İlk hedefimizden hareketle Collectors' Stories projesi çıktı. 2016'da Türkiye'nin önde gelen 60 çağdaş sanat koleksiyonundan 120 eseri bir araya getirerek bunları fuarda sergiledik. Bu projeyi farklı projeler ve TİM ile iş birliğimizle devam ettirerek dünyanın ilgisini İstanbul'a çekmeyi amaçlıyoruz. İçeriğinde Türkiye'de koleksiyonerlerin kişisel estetik anlayışlarını sunmalarına olanak sağlayan ve sanat koleksiyonerliğinin geçirdiği dönemsel değişimleri ve bugününü barındırıyor. Eser seçiminin bizzat koleksiyonerler tarafından gerçekleştirildiği serginin kitabının, genç koleksiyoner adaylarının yanı sıra sanatseverlere de yol göstermesini hedefliyoruz.

**Küratörlüğünü Hasan Bülent Kahraman'ın yaptığı 'Beşinci Element' Sergisi ve ana teması 'Movement/ Hareket olan ve bir dizi panelden oluşan CI Dialogues bölümleri özellikle dikkatimizi çekti. Fuar takipçilerinin dikkatini çekmek istediğiniz neler var içerikte?**

Son yıllarda dünyadaki sanat fuarlarının arasında artan rekabetin de etkisi ile CI olarak biz her yıl niteliğe önem vererek galeri ve sanat kalitesini daha da yukarı çekiyoruz. 12'nci edisyonunda sanatsal içerik, estetik tavrı, VIP Programı ve ziyaretçi memnuniyetine yönelik üst seviyede hizmet farkı ile CI kendini diğer uluslararası fuarlardan ayıracak. Contemporary Istanbul 12'nci edisyonunda bölgedeki önde gelen genç ve köklü galerilerin yanı sıra birçok yeni galeri ve temsilci ülkeyi ağırlıyor.

Bu sene fuarın mimari konsept tasarımı, dünya çapında başarılı projelere imza atmış, ödüllü mimarlık firması Tabanlıoğlu Mimarlık tarafından kurgulanacak. Bu edisyon için Contemporary Istanbul'un iç mekan tasarımı, -özellikle açık havada yer alan- kamusal alanlara yapılan vurguyla, bir kent parkı çeşitlemesi olarak özgün bir anlayışla gerçekleştiriliyor. Yapay olarak düzenlenmiş fuar iç mekanı, aynı zamanda, etkinlik sırasında açık havada heykellerin sergileneceği fuar alanına bitişik Sanatçılar Parkı'nın bir uzantısı olarak da ele alınıyor. Murat Tabanlıoğlu parkı içeri kattı, biz de sanatı parka taşıdık. CI Dialogues içerisinde de 'Hareket' konusu sanatsal bakış açısıyla ele alınacak. Konulardan önde gelen önemli isimlerin katılacağı paneller akademisyenleri, mimarları, sanatçıları ve profesyonelleri, çağdaş sanatın güncel durumunu, diğer yaratıcı endüstrilerle ve hatta günlük yaşamla olan ilişkisini gözden geçirecek.

**CI'un gelişen yanlarından biri de sanırız sponsorluklar... Akbank ve THY gibi uzun süredir sponsorlukları devam eden kurumların yanına yenileri de katılıyor. Bu konuda neler söyleyebilirsiniz?**

Türkiye'nin sanat dünyasındaki genel ve kültürel anlamdaki gelişmesi neticesinde özellikle ticari kurumların hem markalarını sanatla özdeşleştirmeleri, sanata

yakınlaşmaları, hem de müşterilerinin/hedef kitlelerinin sanata yakınlaşmasından doğmaktadır. Bu sayıda artış olduğunu görmek son derece olumlu bir gelişme. Zaten bu şu anda dünyanın genelinde gördüğümüz bir trend. Dünyada da sanatla beraber markasına katma değer yaratan Louis Vuitton (LV) gibi çok önemli örnekler var. LV sanata yakınlaşıp bu dünyada kendini doğru bir şekilde konumlandırarak marka değerini yukarı çekiyor ve kendini rakiplerinden sıyırıyor. Buna benzer bir şekilde Türkiye'de de birçok marka sanatla beraber markasına katma değer yaratarak müşterilerinin sanatla yakınlaşmaları ve bu konuda derinleşmeleri için de çok önemli bir ortam sağlıyorlar.

Akbank, 11 yıldır Contemporary Istanbul'un ana sponsoru. Biz Akbank'ın Türkiye'de kültür ve sanata, yaratıcı düşünceye, yenilikçiliğe verdiği destek ile bu önemli etkinliği sanatseverlerin beğenisine sunuyoruz. Uzun süreli iş birliği ve destek için de Akbank'a teşekkür ederiz, onlar olmadan CI'nın bugün geldiği noktaya ulaşmak mümkün olmazdı. Biz bu yolda Akbank ile ilerlemenin getirdiği güveni hissediyor, sağlam adımlarla bu yolculuğa devam ediyoruz. Türk Hava Yolları da her zaman yanımızda olmuştur.

Ferko, Türkiye'nin öncü sektörü gayrimenkul alanında nitelikli gayrimenkul üreten bir firma olarak, sanatın markasına ve ticari geleceğine önemli katkısı olduğunu kavramış bir firmadır. Klasik ve çağdaş sanat projelerine destek veren Yıldız Holding, holdingin ana markası Ülker ile de CI'da çocuk sanat alanını sahiplenerek bu vizyon ve misyona hizmet ediyor.

OZAN TÜRKKAN
VERUM CORPUS / AKBANK SANAT

REFİK ANADOL

WIND OF ISTANBUL

## FERKO CONTEMPORARY ISTANBUL'UN ÜÇÜNCÜ KEZ ORTAK SPONSORLUĞUNU ÜSTLENİYOR

Ferko, 14-17 Eylül 2017 tarihleri arasında 12'nci kez düzenlenecek olan Türkiye'nin çağdaş sanat etkinliği Contemporary Istanbul'a olan katkısını sürdürmeye devam ediyor. Contemporary Istanbul'u bu yıl üçüncü kez ortak sponsor olarak destekleyen Ferko, düzenleyeceği farklı etkinliklerle dünyaca ünlü sanatçıları ve eserlerini sanatseverlerle buluşturacak.

25 yılı aşkın süredir modern tasarım anlayışı ve kaliteli üretim misyonu ile yurt içinde ve yurt dışında lüksün hayat tarzına dönüştüğü yaşam alanları inşa eden Ferko, Contemporary Istanbul'u ortak sponsoru olarak desteklemeye devam ediyor. Desteğini 2018 yılına kadar sürdürecek olan Ferko, Contemporary Istanbul kapsamında dünyaca ünlü sanatçıları ve eserlerini sanatseverlerle bir araya getirecek.

Contemporary Istanbul'da dünyaca ünlü mimar Markus Dochantschi tarafından tasarlanan standında çağdaş sanatın değerli isimlerinin eserlerini sergileyecek olan Ferko, bu yıl Uzakdoğu'nun özgün ve çağdaş sanatının en iyi örneklerini veren kuruluşu Australia China Art Foundation (ACAF) ile ortak bir sergi gerçekleştirerek Uzak Doğu'nun sanattaki yükselişine de dikkat çekecek.

### REFİK ANADOL'UN 'WIND OF İSTANBUL' ESERİ İLK KEZ SANATSEVERLERLE BULUŞUYOR

Kurulduğu günden bu yana tıpkı sanat gibi zamandan bağımsız, yenilikçi ve öncü projeler hayata geçiren Ferko, Contemporary Istanbul çerçevesinde medya sanatçısı, yönetmen ve araştırmacı Refik Anadol'u sanatseverlerle buluşturacak. Sanatçının Türkiye'de bir ilk olma özelliğini taşıyan ve tamamen Ferko Signature için özel olarak tasarlanan data painting eseri; 'Wind of İstanbul' İstanbul'un merkezinde hayata geçirilen Ferko Signature'da sanatseverlerin beğenisine sunulacak.

Contemporary Istanbul'u bu yıl üçüncü kez desteklemekten mutluluk duyduklarını belirten Ferko Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Gökçe Meriçten; "Ferko olarak vizyonumuz, estetik değerleri ön planda tutarak yenilikçi, öncü, kaliteli ve ilham veren projelerimiz ile yaşama değer katmak. Toplumların gelişiminin sanattaki ilerlemeyle paralel olduğuna inanıyoruz. Yatırımlarımızla ekonomimize katma değer kazandırırken, sanata verdiğimiz destekle toplumun gelişimine katkı sunmayı amaçlıyoruz" diyor.

## ÇOCUKLARA EĞLENCELİ ARKEOLOJİ UYGULAMALARI

# ANTİK KENTLERDE KAZILARA KATILIYOR VE SERAMİK YAPMAYI ÖĞRENİYORLAR

**ÜLKEMİZİN TARİHİ ESER VE MİRASINA YÖNELİK FARKINDALIK OLUŞTURMAK AMACIYLA İÇDAŞ A.Ş. ÇOCUKLARI KAPSAYAN SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARINI SÜRDÜRÜYOR. ÇOCUKLAR ANTİK KENTLERDE ARKEOLOJİK KAZILARA KATILIYOR VE ANTİK KENT ORTAMINDA ÇAMURLA HAŞIR NEŞİR OLARAK VE SERAMİK YAPARAK BİNLERCE YIL ÖNCESİNE YOLCULUĞA ÇIKIYORLAR...**

2014 yılından beri İÇDAŞ A.Ş. tarafından sürdürülen 'İÇDAŞ Minik Arkeologlar Sosyal Sorumluluk Uygulaması' kapsamında, yaşları 7 ile 17 arasında değişen çocuklar ve gençler Assos Antik Kenti, Apollon Smintheion Kutsal Alanı ve Parion Antik Kenti'nde arkeolojik kazılara katıldılar. Bu yıl 'İÇDAŞ Antik Dönem Seramik ve Çocuk' başlığıyla Türkiye'de ilk kez uygulanan yeni bir sosyal sorumluluk projesi daha hayata geçirildi. Çocuklar, Parion antik kentinde çıkardıkları killi toprağı seramik objelere dönüştürmeyi öğrendiler.

'İÇDAŞ Minik Arkeologlar Sosyal Sorumluluk Uygulaması' iki gün sürdü. Çocuklar, Çanakkale'deki üç farklı antik kentte hazırlanan 'kazı simülasyon alanında' arkeologlardan eğitim alarak kazı yaptı. Kazı öncesi antik kentleri gezen ve bilgi alan 'minik arkeologlar' arkeoloji biliminin ve arkeolog olmanın anlamına dair bilgilenerek keyifli zaman geçirdiler.

### MİNİK ARKEOLOGLARIN DÖRDÜNCÜ SEZONU

'İÇDAŞ Minik Arkeologlar Sosyal Sorumluluk Uygulaması' bu yıl dördüncü kazı sezonuna ulaştı. Bu yıl 250 çocuk, tarihi mekanlardaki kazılara katıldı. Çocuklar mirasa yönelik bilinçlerini artırırken, tarihi değerlerin gün yüzüne çıkarılmasına da tanıklık ettiler. İki gün süren kazı faaliyetlerine katılan çocuklara katılım sertifikası verildi. 'İÇDAŞ Antik Dönem Seramik ve Çocuk' başlıklı sosyal sorumluluk uygulaması, Çanakkale'nin Biga ilçesine bağlı Kemer Köyü'nde bulunan 2 bin 700 yıllık Parion antik kentinde gerçekleştirildi.

Parion Antik Kenti Kazı Başkanı, 19 Mayıs Üniversitesi Arkeoloji Bölüm Başkanı Prof. Dr. Vedat Keleş; "Uygulamanın hedefi, çocuklarımızın ve gençlerimizin antik dönemlere yönelik zihinsel bağ kurmalarını sağlayarak, tarihi değerlere yaklaşımlarını, bakışlarını pozitif yönde geliştirmektir. İÇDAŞ A.Ş.'nin tarihi arkeolojik mirasa sahip çıkılması adına uygulamaya koyduğumuz bu proje ile çocuklarımız zihinsel olarak 2 bin 700 yıl önceki yaşantıya yolculuk yaptılar. O dönemin kap kacaklarını, malzemelerini, yaşam alışkanlıklarını anlamaya çalıştılar. Bu tür uygulamalar çocukların tarihi mirasa yaklaşımlarını pozitif yönde etkileyecektir" açıklamalarında bulundu.

İÇDAŞ A.Ş. Türkiye'nin en önemli arkeolojik kazı faaliyetlerine desteğini sürdürüyor. Çanakkale Biga'da çelik ve enerji üretim faaliyetlerini sürdüren Türkiye'nin önde gelen ağır sanayi kuruluşlarından olan İÇDAŞ A.Ş. kültür hazinemize sahip çıkmaya devam ediyor. İÇDAŞ A.Ş. Çanakkale'de bulunan Truva antik kenti, Assos antik kenti, Parion antik kenti ve Apollon Smintheion kutsal alanı kazılarının ana sponsorluğunu sürdürüyor.

# DERİDEN'İN ZAFER MÜZESİ'NDE ÇANAKKALE DESTANINI TEKRAR YAŞAYIN

**MİLLETİMİZİN TARİHE ALTIN HARFLERLE YAZDIĞI ÇANAKKALE ZAFERİ, SADECE YIL DÖNÜMLERİNDE DEĞİL MİLLİ BİRLİK VE BERABERLİK BİLİNCİMİZİ GELİŞTİRMEK ÜZERE HER ZAMAN HATIRLANMASI GEREKEN BİR DESTAN. BU MUHTEŞEM DESTANIN YAZILDIĞI ÇANAKKALE'YE HENÜZ GİTME FIRSATI BULAMAYANLARI İSE ŞİMDİ İSTANBUL'DA ÇOK ÖZEL BİR MÜZE AĞIRLIYOR...**

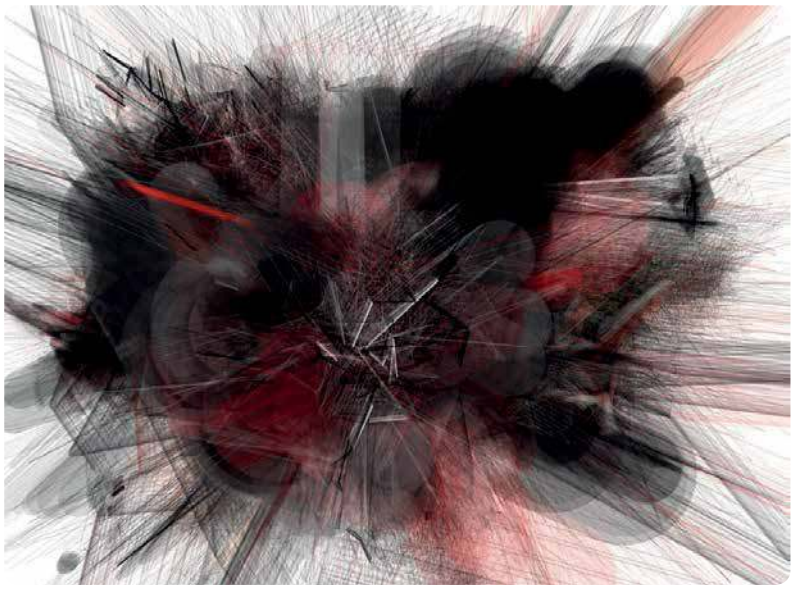
Deriden mağazalarının yıllar boyunca topladığı yüzlerce koleksiyon parçasının sosyal sorumluluk anlayışı içinde ücretsiz sergilendiği Çanakkale Sergisi görenleri büyülüyor.

Halkımıza milli mücadele ruhunu aşılayan, daha sonraki yıllarda gerçekleşen Kurtuluş Savaşımızın ön sözü olarak nitelenen ve 57 bin şehit verip bir nesli kaybederek kazandığımız Çanakkale Zaferi ile milli birlik ruhunu yaşamak için İstanbul'da da ziyaretinizi bekleyen bir müze bulunuyor.

Vatan savunması için verilen, dünyada emsali görülmemiş bir mücadelenin hatıralarıyla dolu olan sergide savaş esnasında kullanılan tüfek, tabanca, kama, kılıç, bıçak, ecza malzemeleri, mutfak araç gereçleri, askerlerin giymiş olduğu üniforma ve kıyafetler, mektuplar, bayraklar ve daha yüzlerce parça bulunuyor. Deriden'in, yıllar süren çabalarla topladığı nadide koleksiyon parçalarının, bu konuda tezi olan Tarih Bölümü mezunu 1. Dünya Savaşı üzerine doktorasını yapan Yusuf Köylü ile birlikte 8 aylık bir çalışma sonucu sergilemeye başladığı sergi, özellikle okullar için özel programlar gerçekleştiriyor. Ziyaret eden öğrencilerin duygulu bir Çanakkale belgeseli ile bilgilendirildiği programın sonunda tüm çocuklara çalışma bilinci aşılayan kitaplar hediye ediliyor. Çanakkale Savaşı'nda destan yazan 5. orduyu kuran, o zamanki Başkumandan Vekili Harbiye Nazırı Enver Paşa'nın yanında zaferin mimarı olan Anafartalar Kahramanı Yarbay Mustafa Kemal ve isimleri neredeyse hiç anılmayan Kuzey Cephe Komutanı Esat Paşa, Güney Cephe Komutanı Vehip Paşa, Deniz Sahası Komutanı Cevat Paşa gibi diğer unutulmaz komutanlar da hediye edilen küçük broşürlerle tanıtılıyor.

**KURTULUŞ SAVAŞIMIZIN ÖN SÖZÜ OLARAK NİTELENEN VE 57 BİN ŞEHİT VERİP BİR NESLİ KAYBEDEREK KAZANDIĞIMIZ ÇANAKKALE ZAFERİ İLE MİLLİ BİRLİK RUHUNU YAŞAMAK İÇİN İSTANBUL'DA DA ZİYARETİNİZİ BEKLEYEN BİR MÜZE BULUNUYOR...**

Ortaköy'deki Deriden mağazasının alt katında bulunan sergi, hafta içi her gün 10.30-18.00 saatleri arasında ücretsiz olarak ziyaret edilebiliyor. Okul ziyaretleri için ise önceden 0507 558 3279 numaralı telefondan randevu almak gerekiyor.



# AKBANK SANAT'TAN YENİ SERGİ: 'SİYAH GÜRÜLTÜ'

**09 EYLÜL – 18 KASIM 2017 TARİHLERİ ARASINDA ZİYARET EDEBİLİRSİNİZ**

**AKBANK SANAT, YENİ SANAT SEZONUNU SES İLE SESSİZLİK ARASINDAKİ KARMAŞIK İLİŞKİYLE İLGİLENEN BİR GÜNCEL SANAT PROJESİ OLAN SİYAH GÜRÜLTÜ (BLACK NOISE) İLE AÇIYOR...**

Küratörlüğünü Ekmel Ertan ve Işın Önol'un yaptığı, Burak Arıkan, Servet Cihangiroğlu, Didem Erk, Richard Jochum, Mirko Lazovic, Cengiz Tekin ve Anna Vasof'un eserlerinden oluşan Siyah Gürültü (Black Noise), 09 Eylül – 18 Kasım 2017 tarihleri arasında Akbank Sanat'ta sanatseverlerle buluşacak.

Sesin ve sessizliğin yarattığı geniş çağrışım olanaklarını harekete geçirerek toplumsal referansları olan eserleri, birbirleri ve izleyici ile iletişime geçmeye davet eden Siyah Gürültü; sesin farklı mecralardaki dönüşümüne, işlevine, işlevsizliğine, şiirselliğine, kimi zaman anlamsızlığına, kimi zaman gücüne odaklanıyor.

Serginin küratörlerinden Ekmel Ertan, sergi ile ilgili değerlendirmesinde, "Ses mühendisliği, elektronik ve fizik gibi alanlarda gürültünün rengi taşıdığı enerji tayfına işaret eder. Beyaz, pembe veya siyah gürültü farklı özelliklere sahiptir. Siyah gürültü, tüm frekanslarda hakim enerji seviyesinin sıfır olduğu, zaman zaman ani yükselişler içeren gürültü türüdür; sessizlik olarak da tanımlanır. Ses ile sessizlik varsayılanın aksine birbirinin tersi değil, içerenidir. Karmaşık birliktelikleri, bu imkansız kümede görünür olur. Ses, sessizliğin; sessizlik ise sesin üst kümesidir. Sessizliğin sesi ve bununla birlikte ölçülebilir, dönüştürülebilir bir gücü var. Bu önermenin tersi de mümkün; ses içeriğini, bağlamını, anlamını yitirdiğinde gürültüye, gürültü sessizliğe dönüşebiliyor. Sessizleşme ve sessizleştirme gücün kaybına, gürültü de varlığına, kazanımına işaret etmiyor. Türkçede olumsuzluk eki ile oluşturulan sessizlik, batı dillerinde fiil olarak 'susturma, sessizleştirme' anlamında fiil olarak da kullanılan 'silence' terimi ile eş anlamlıdır. Ölüm sessizliği, kuzuların sessizliği, yağmur öncesi sessizlik gibi, bir eylemden önceki veya sonraki gergin pasif bekleme sürecini ima eden terimlerde sıklıkla kullanılsa da, sessizlik, sesle ve eylemle yüklüdür. Öte yandan ses, ifadenin, hareketin, ortak yaşamın, doğanın temsilcisi olsa da, kimi zaman olmama halinden -yokluğundan- daha güçlü değildir" yorumunu yapıyor.

# ROMAN URANJEK 'ROOM FOR AN IMAGE'

**8 EYLÜL – 28 EKİM 2017**
**2017 TARİHİNE KADAR ZİYARET EDİLEBİLİR**

KRANK

Roman Uranjek, sergisinde, 1.1.2002 tarihinde Avrupa Birliği'nin Euro sürecine girmesi itibariyle başlattığı ve 15 yıllık aralıksız süregelen projesinin çalışmalarını sergiliyor. Afiş, baskılar, kitaplar ve kolajlar, serginin görselliğini oluşturuyor. Avrupa Birliği'nde Euro'nun resmi para birimi olmasının kabul edildiği gün olan 1 Ocak 2002'de Roman Uranjek Avrupa'nın ortak para birimine müdahele eden ilk haçını çizmiştir ve bu çalışma 'At least one cross a day after 1.1.2002' projesinin başlangıcını oluşturur. Sanat tarihini ilgilendiren yüzeyler üzerindeki Haç çalışmaları, sembolik Hıristiyanlık öncesi ve sonrası ikonografisine ait olarak duruyor. Bugüne kadar Haç'ın sembolizmi üzerine çok şey söylendi. Sadece Orta Çağ Gotik sanatı, Rönesans ve Rönesans sonrası sanat tarihi değil, modern sanat tarihi de bu ikon ile çok uğraştı. Roman Uranjek'in bu ikonu kullanırken asıl geliştirdiği fikir; kullanmış olduğu hazır sayfalar üzerine müdahale ederek çizdiği haçların duyarlılığının, bir ayna etkisi yapmakta oluşudur. Bu sayede, nesneler ve hazır nesneler kendi 'maddi varlıklarından' çıkarak 'imge varlıklarını' oluşturuyorlar.

## SAKIP SABANCI MÜZESİ Ai WeiWei'i AĞIRLIYOR

Günümüz çağdaş sanatında Çin'de yetişen en etkili kişilerden biri olan Ai Weiwei'nin Türkiye'deki ilk sergisine Sabancı Üniversitesi Sakıp Sabancı Müzesi, Akbank'ın desteğiyle ev sahipliği yapıyor. 12 Eylül 2017 tarihinde açılacak sergide, sanatçının çalışmalarından geniş bir seçkiyle birlikte yeni işleri de sunulacak. Ai Weiwei'in porselen çalışmalarına odaklanan serginin anlatısı, sanatçının hem hayat hikayesinin, hem de onun el sanatları geleneğine ve sanat tarihine yaklaşımının izlerini taşıyor.

## MUM BATİK SANATINI BELÇİKA'YA TAŞIDI

**TEKSTİL SANATÇISI HÜSNÜ ERHAN ŞANAL'IN BELÇİKA'DA DÜZENLENEN 'PORTRELER' SERGİSİNDE, İPEK VE KOTON KUMAŞ ÜZERİNE YAPMIŞ OLDUĞU MUM BATİK ÇALIŞMALARI SANATSEVERLER TARAFINDAN İLGİ GÖRDÜ...**

Belçika Vitc deMixx Akademisi, geçtiğimiz günlerde İstanbul Aydın Üniversitesi (İAÜ) AnadoluBİL Meslek Yüksekokulu Tasarım Bölümü Moda Tasarım Programı Öğr. Gör. Hüsnü Erhan Şanal'ın tekstil ürünlerinden gerçekleştirdiği sanat eserlerine ev sahipliği yaptı. Vitc deMixx Akademisi'nde 1-10 Ağustos 2017 tarihlerinde organize edilen 'Portreler' sergisinde, tekstil sanatçısı Şanal'ın çalışmaları Türk ve Belçikalı sanatseverlerin beğenisine sunuldu. Hüsnü Erhan Şanal'ın ipek ve koton kumaş üzerine yapmış olduğu 100x80 ve 100x100 ölçülerindeki 8 adet 'mum batik' çalışmalarına yer verilen Portreler Sergisi, sanatseverler tarafından yoğun bir ilgi gördü. Sergiye Belçika'da yaşayan gurbetçilerin dışında, sanat ile ilgilenen çok sayıda Türk ve Belçikalı misafir katılım gösterdi. Türkiye'de sosyal sorumluluk çerçevesinde birçok sergi düzenleyen tekstil sanatçısı Hüsnü Erhan Şanal, yurt dışındaki ilk sergisini Belçika'da düzenledi. Şanal'ın mum batik çalışmalarının yanı sıra, bir karakalem ve bir yağlı boya sanatçısı ile birlikte oluşturulan karma sergide toplamda 30 eser, 10 gün boyunca sanatseverlerin beğenisine sunuldu.

**GÖZLERİNİ UNUTURSAM KALBİM KURUSUN**
**AYDIN BAYRAM**
**DESTEK YAYINLARI**
**288 SF, 20 TL**

Yere Düşen Son Fotoğraf ve Tetiği Sen Çek romanlarının yazarı Aydın Bayram'ın üçüncü eseri Gözlerini Unutursam Kalbim Kurusun raflardaki yerini aldı..

İlk eserinde romantizmi satırlara döken yazar, ikinci romanında soluk soluğa okunan aksiyon dolu bir hayat hikayesini kaleme almıştı.

Aydın Bayram üçüncü romanında ise bu kez okuyucularını bambaşka bir dünyaya götürecek.

Gözlerini Unutursam Kalbim Kurusun romanında yetimhanede büyüyen ve iki ayrı aileye verilen kardeşlerin öyküsü anlatılıyor.. Bu iki kardeş ortadan yırtılmış bir fotoğrafın ipuçlarından birbirini bulmaya çalışırken, ilginç bir aşk hikayesiyle yolları birbirinden habersiz kesişiyor. Bakalım iki kardeş fotoğrafı bir araya getirip gizemi çözebilecek mi? Yazar her sayfasında okuyucuyu şaşırtmayı ve heyecanlandırmayı başarırken, bir labirentin gizem dolu hikayesinde sürükleniyorsunuz. Birbirinden çarpıcı sürprizlerin de yaşandığı bu öyküde yazar kalemini ustaca konuşturuyor.

## KINGSMAN: ALTIN ÇEMBER

**YÖNETMEN: MATTHEW VAUGAN**

**OYUNCULAR: COLIN FIRTH, TARON EGERTON, MARK STRONG**

**SENARYO: MATTHEW VAUGAN, JANE GOLDMAN, DAVE GIBBONS**

**GÖSTERİM TARİHİ: 22 EYLÜL**

Merkezleri yok edildikten ve dünya rehin alındıktan sonra Kingsman ajanları, bir kez daha harekete geçmek zorundadır. Araştırmaları sonucu Amerika'daki bir casus teşkilatının varlığından haberdar olurlar. Statesman olarak bilinen bu teşkilat da kendilerinin teşkilatıyla aynı dönemde kurulmuştur. Bu iki elit teşkilat; acımasız, ortak düşmana karşı beraber hareket eder. Dünyayı kurtarmak Eggsy için artık bir alışkanlık haline gelmiştir. 2014 yılında gösterime giren Kingsman: Gizli Servis aksiyon-macera ve komedi dalındaki başarılı çıkışına bir yenisini daha ekliyor. Asi genç Eggsy olarak ilk filmde karşımıza çıkan Taron Egerton ve karizmatik centilmen ajan Harry olarak tanıdığımız Colin Firth'ü tekrar geri döndüren filmde, ajanların teknoloji uzmanı Ginger rolünde Halle Berry eşlik ederken Pedro Pascal Jack adında bir ajan, filmin kötü karakteri Poppy de ödüllü oyuncu Julianne Moore olacak.

## O

**YÖNETMEN: ANDRES MUSCHIETTI**

**OYUNCULAR: BILL SKARSGARD, JAVIER BOTET, JAEDEN LIEBERHER, NICHOLAS HAMILTON, MEGAN CHARPENTIER**

**SENARYO: CHASE PALMER, GARY DAUBERMAN**

**GÖSTERİM TARİHİ: 15 EYLÜL**

Maine'in küçük bir kasabasında yaşayan yedi çocuk, hayatın problemleri, zorbalar ve Pennywise adındaki palyaço şeklini alan canavarla yüzleşmek zorunda kalırlar. Stephen King'in ünlü romanı 'It', yeni uyarlamasıyla tekrar beyazperdeye geliyor. Filmin prodüksiyon sürecinin başlangıcında yönetmenliğini Cary Fukunaga'nın üstleneceği düşünülüyordu, ancak bütçe konusundaki anlaşmazlıklardan ötürü 2015 Mayıs'ında projeden ayrıldı. Sonrasında projenin başına Andrés Muschietti geçti ve çekimler 2016 Haziran ayında başladı.

## BARRY SEAL: KAÇAKÇI

**YÖNETMEN: DOUG LIMAN**

**OYUNCULAR: TOM CRUISE, JAYMA MAYS, SARAH WRIGHT, DOMHNALL GLEESON, JESSE PLEMONS**

**SENARYO: GARY SPINELLI**

**GÖSTERİM TARİHİ: 8 EYLÜL**

Başarılı sivil havayolları pilotu Barry Seal (Tom Cruise), ailesiyle huzurlu bir hayat sürdürse de CIA'den gelen cazip teklifi reddedemez ve devlet adına Güney Amerika'ya silah taşımaya başlar. Ancak işler büyüdükçe dönen paralar da büyür ve Barry, kendini CIA'in yanında Pablo Escobar gibi uyuşturucu tacirleri içinde çalışırken bulur. Kaçakçı filmi, Barry Seal'ın gerçek hayat hikayesine dayanarak çekildi.

## ANNE

**YÖNETMEN: DARREN ARONOFSKY**

**OYUNCULAR: JENNIFER LAWRENCE, JAVIER BARDEM, ED HARRIS, MICHELLE PFEIFFER**

**SENARYO: DARREN ARONOFSKY**

**GÖSTERİM TARİHİ: 29 EYLÜL**

Film, sakin bir hayat süren bir çift çevresinde gelişiyor. Bu herkesin yan komşusu olabilecek olan sıradan çiftin hayatı evlerine gelen istenmeyen misafirden sonra altüst olur. Çiftin ilişkisini sınayacak olan bu misafir evin tüm huzurunu bozacaktır... Misafirin eşinin de aralarına katılmasıyla birlikte işler beklenmeyen bir yön alacak ve gizlenen amaçların ne olduğu sorgulanmaya başlanacaktır... Darren Aronofsky'nin yönetmenliğini ve senaristliğini yaptığı filmin başrollerinde Jennifer Lawrence ve Javier Bardem yer alıyor.

# ONUR ATAMAN ENSEMBLE AKBANK SANAT'TA

**AKBANK SANAT**
**27 EYLÜL 2017, ÇARŞAMBA / 20.00**
**TAM: 20 TL ÖĞRENCİ: 10 TL**

Hollanda Kraliyet Konservatuarı (Royal Conservatory The Hague) Caz Gitar Bölümü'ne kabul edilen ilk Türk müzisyen olan ünlü gitarist Onur Ataman, 27 Eylül 2017, Çarşamba günü Akbank Sanat sahnesinde müzikseverler ile buluşuyor.
Yurt dışında verdiği konserler ile adından başarı ile söz ettiren ünlü gitariste Akbank Sanat'ta gerçekleştireceği konserde saksafonda Fabrizio Scrafelli, piyano ve klavyelerde Barış Mert Peker, bas gitarda Jonathan İhlenfeld ve davulda Monika Bulanda eşlik edecek.

**KONSER – ONUR ATAMAN ENSEMBLE**
**ONUR ATAMAN / PERDELİ VE PERDESİZ GİTARLAR**
**FABRIZIO SCRAFELLI / SAKSAFON, BARIŞ MERT PEKER / PİYANO VE KLAVYELER,**
**JONATHAN IHLENFELD / BAS GİTAR, MONIKA BULANDA / DAVUL**

**ONUR ATAMAN HAKKINDA:**

1995 yılında kabul edildiği İstanbul Üniversitesi Devlet Konservatuarı'nı bitirdikten sonra 2001 yılında Lahey'deki Hollanda Kraliyet Konservatuarı ( Royal Conservatory The Hague ) Caz Gitar Bölümü'ne ilk Türk müzisyen olarak kabul edildi. 2006 yılında Hollanda hükümeti tarafından üstün yetenekli öğrencilere verilen 'top talent' bursunu almaya hak kazandı. Doktora eğitimi boyunca İngiltere'de Royal College of Music ve Oxford Music Faculty'de caz müziğinin Türk Müziği ile entegrasyonu ve emprovizasyon üzerine araştırmalarda bulundu. Müzik kariyeri boyunca birçok ünlü caz müzisyeniyle kendi çalışma fırsatı buldu. Onur Ataman Ensemble ve İstanbul Connection çatısı altında Avrupa ve Türkiye'de birçok konser verdi ve albümler kaydetti. North Sea Jazz Festivali, İstanbul Jazz Festivali, Delft Jazz Festivali ve Turkey Now Festivali Amsterdam gibi festivallerde konserler verdi.

## YOLDAN ÇIKAN OYUN

**29 EYLÜL 2017 / ZORLU PSM**

Ödüllü komedi Yoldan Çıkan Oyun, Zorlu PSM'de 3'üncü sezonuna adım atıyor. İlk kez 2014 yılında Londra'da West End Duchess Theater'da Mischief Theater topluluğu tarafından sahneye konan, Mehmet Ergen'in çevirisiyle Türkçeleşen Yoldan Çıkan Oyun, komedinin başarılı isimleri Sarp Apak, Öner Erkan gibi tiyatronun genç yetenekleriyle yeni sezonuna başlıyor. 'En İyi Komedi Oyunu' dalında Oliver Ödülü sahibi Yoldan Çıkan Oyun, Lerzan Pamir'in yönetmenliğinde, Talimhane Tiyatrosu iş birliği ve Zorlu PSM prodüksiyonuyla bu sezonda da kahkaha tufanı yaymaya devam ediyor.

## SALUT SALON

**28 EKİM 2017 AYA İRİNİ**

Turkcell Platinum, dünya starlarını 'İstanbul Night Flight' konserlerinde bir araya getiriyor. Keman sanatçısı Angelika Bachmann ve Iris Siegfried tarafından 2002 yılında kurulan, Salut Salon da etkinliklere damga vurmaya hazırlanıyor. Klasik müzikte yarattığı farklı tarzıyla 50'den fazla ülkede konser veren, 10 milyon adet satışa ulaşan albümleriyle sayısız ödüle sahip olan Salut Salon, 28 Ekim akşamı ilk kez İstanbul'da sahneye çıkacak.

# LEZZET DEDEKTİFİ

**Bahar Akgün** / bahar.akgun@platinonline.com

01

## CUMARTESİ VE PAZAR BRUNCH KEYFİ

Boğaza hakim konumu ve kaliteli hizmet anlayışı ile dikkat çeken Lacivert, gelenekselleşen 'pazar brunch'ını artık cumartesi günleri de sunuyor. Birbirinden güzel lezzetlerin ve yöresel tatların yanı sıra sokak lezzetlerinin de yer aldığı Lacivert'in brunch mönüsü hem göze hem de damağa hitap ediyor. Lacivert'in executive şefi Hüseyin Ceylan ve ekibinin hazırladığı brunch kapsamında, Türkiye'nin dört bir yanından deneyebileceğiniz ballar, birbirinden farklı reçeller, Konya'dan, Mengen'den, Van'dan, Erzurum'dan ve daha birçok yöreden gelen peynirler ve birbirinden lezzetli diğer kahvaltılık ürünler masanızı süslüyor. Anadolu mutfağının özgün tatlarından yöresel lezzetlere kadar pek çok farklı alternatifi bir arada sunan Lacivert, kahvaltı keyfini uzatacak döner, fırın patates, nohutlu tavuklu pilav, BBQ tükürük köftesi, kokoreç, kıymalı üzümlü kol böreği, pizza fırınından otlu kır pidesi ve Şam tatlısı gibi sokak lezzetlerini de mönüsüne ekledi. Brunch kapsamında her hafta farklı sokak lezzetleri sunulacak. Lacivert'te cumartesi-pazar günleri, 10.00-14.00 saatleri arasında brunch yapmak isteyenlerin öncesinden rezervasyon yaptırmalarında fayda var. Bu arada hemen hatırlatalım; Lacivert'in Rumelihisarı'ndan hareket eden teknesi ile ücretsiz olarak ve İstanbul trafiğine takılmadan 4 dakikada mekana gelebilmeniz mümkün.

Lacivert, İletişim: (0216) 413 37 53

02

## YEPYENİ SPESİYALLER DENEMEYE VAR MISINIZ?

Güney Fransa'nın özgün lezzetlerini kendine has yorumu ile sunan La Petite Maison; kaliteli yemek ve servisinin yanı sıra seçkin sanat eserlerinin değer kattığı ambiyasında misafirlerini ağırlamaya devam ediyor. 'Burada herkes ünlüdür' (Tous Célèbres Ici) mottosu ile misafirlerine rahat ve samimi ortamında eşsiz deneyimler yaşatan La Petite Maison, şefin özel reçeteleri ile mevsime uygun içeriklerle hazırlanan yeni lezzetleri mönüsüne ekledi. Dönemsel olarak mönüye eklenen en iddialı lezzetlerden biri de 'kuşkonmaz ve trüf mantarlı risotto'. La Petite Maison mutfağının iddiasını ortaya koyan yemeklerden biri olan risotto, mevsimsel içeriği ve lezzeti ile misafirlerin büyük beğenisi kazanıyor. Mönüde dikkat çeken en yeni spesiyaller ise 'kırmızı soğan ve keçi peynirli kuşkonmaz' ile 'mango chutney ile servis edilen kaz ciğeri torchon'… Mekanın en yeni tatlı spesiyallerinden biri de 'malt dondurma ile sunulan ılık çikolatalı mousse'… 'Fransız rivierası'nın lezzetlerini, kültürünü ve atmosferini özgün bir sentezle sunan La Petite Maison, misafirlerini yaratıcı sunumlarla mönüye eklediği tatları keşfetmeye bekliyor.

La Petite Maison İstinyePark,
İletişim: (0212) 232 02 32

03

## FARKLI BİR OCAKBAŞI DENEYİMİ

Four Seasons Hotel Bosphorus, yazlık restoranı Ocakbaşı ile geleneksel ocakbaşı kültürünü Boğaz'ın benzersiz atmosferinde konuklarıyla buluşturuyor. Bu özel deneyimi, her gün 18.00-22.00 saatleri arasında yaşayabileceğinizi de hatırlatalım. Ocakbaşı'nın lezzetli spesiyallerini Platin ekibi olarak tatma fırsatı bulduk. Mezelerle başlayan süreci, farklı et spesiyalleri takip etti. Abaganuş, ezme salata, babaganuş, bostana, köpoğlu, arpacık soğan sote ve toros gibi mezelerden aklımızda en çok kalan ise zeytin piyazı oldu. Ocakbaşı'nın Adana, Urfa, patlıcan kebabı, Ali Nazik, terbiyeli kuzu şiş ve söğürtmeli kebap gibi spesiyalleri de gerçekten iddialıydı. Yemeğin hemen başında servis edilen çöp şiş ise kesinlikle Ocakbaşı'nın en iddialı spesiyallerinden biri… Daha farklı tatların peşindeyseniz; kuzu kaburga, ciğer kebap ve dana şaşlık gibi lezzetleri tatmanızı tavsiye ediyoruz. Four Seasons Hotel Bosphorus Ocakbaşı'nın tatlı mönüsünün en dikkat çeken spesiyalleri ise kireçte kabak, fırın sütlaç, künefe ve fıstıklı baklava… Platin olarak en beğendiğimiz tatlı ise kesinlikle künefe oldu.

Four Seasons Hotel Bosphorus Ocakbaşı, İletişim: (0212) 381 40 59

# ŞEHRİN YENİLERİ

## CUNDALI HASAN

04

### İŞ ÇIKIŞINDA KEYİFLİ BİR MOLA

• Cundalı Hasan, Tarabya marinaya hakim konumuyla dikkat çeken en yeni balıkçılardan biri. Burada sunulan her spesiyal oldukça iddialı.

• Cundalı Hasan'ın en beğenilen spesiyalleri ise paçanga böreği ile kalamar tava… Zeytinyağlı dolma, yoğurtlu semizotu ve közde biber gibi mezeleri de mutlaka tatmalısınız. Cundalı Hasan'da tipik bir Ege balık restoranında tadabileceğiniz yemeklerin en lezzetli halleri sunuluyor.

**Adres: Tarabya Yeniköy Caddesi, No: 14A.**
**İletişim: (0212) 299 61 80**

## MİNİMA KITCHEN

05

### FARKLI BİR DENEYİM ARAYANLARA

• Cihangir'den Sıraselviler'e çıkarken Adile Naşit Sokak'ta, sol tarafınıza baktığınızda Minima Kitchen'ı göreceksiniz.

• Küçük bir kafe olsa da Minima Kitchen'ın yemek mönüsü son derece zengin. Mekanın en dikkat çeken spesiyali ise şef Kürşat Yeniçerioğlu'nun hazırladığı birbirinden lezzetli hamburgerler… Cotto burger, lokum burger, beef burger gibi spesiyalleri mutlaka denemelisiniz. Bu arada Fransız tostu, ızgara köfte ve mantı gibi spesiyaller de oldukça iştah açıcı.

**Adres: Adile Naşit Sokak, 1/A, Cihangir, Beyoğlu. İletişim: (0530) 565 29 25**

## GLOBİ

06

### DİNAMİK BİR BULUŞMA NOKTASI

• Globi, farklı ve hafif tatlar arayanlar için biçilmiş kaftan…

• Hafif tatlıları, macaron ve pastalarının yanı sıra frozen, kahve ve çay alternatifleriyle öne çıkan Globi'de kahveler, İtalya'dan gelen farklı bir harmanla yapılıyor.

**Adres: Yeniköy Mahallesi, Köybaşı Caddesi, No: 55, Sarıyer.**
**İletişim: (0539) 850 32 15**

## MONOCHROME

07

### YENİ SPESİYALLERİ İLE ÖNE ÇIKIYOR

• Brasserie konseptini farklı bir yaklaşımla hayata geçiren Monochrome, yeni spesiyalleriyle dikkat çekiyor.

• Özellikle 'penne alla puttanesca', 'ıspanaklı ricotta peynirli ravioli' ve 'scarmoza arancini' gibi spesiyallere yönelik talep hızla artıyor.

**Adres: Bomontiada, Birahane Sokak, No: 1/C, Bomonti, Şişli.**
**İletişim: (0212) 296 20 42**

# 'HAYATIN İÇİNDE GELECEĞİN PEŞİNDE'

Dr. Tolga Yazıcı başkanlığında kurulan İstanbul Ayvansaray Üniversitesi; evrensel ve çağdaş değerleri benimsemiş, bunları yerel değerlerle bütünleştirerek kendi ekolünü yaratacak tarzda ve sürekli gelişimi esas alan bir kalite anlayışıyla çalışmalarını sürdürüyor. 2009 yılında dört ön lisans programı ile yolculuğuna başlayan Plato Meslek Yüksekokulu, bugün geldiği noktada 50'ye yakın ön lisans programı ile İstanbul Ayvansaray Üniversitesi'ne bağlandı. İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı, Gastronomi ve Mutfak Sanatları ve Grafik Tasarım olarak üç farklı lisans bölümüyle yola çıkan İstanbul Ayvansaray Üniversitesi; sanat ve estetik değerleri merkezde konumlandırarak alanında uzman ve deneyimli akademik kadrosu ile iş dünyasına nitelikli insan kaynağı yetiştirmeyi hedefliyor.

## HAYATI SANATA DÖNÜŞTÜREN PROGRAMLAR

Öğrettiği teorik bilgiyi sağladığı imkanlarla pratiğe dönüştürme fırsatı sunan İstanbul Ayvansaray Üniversitesi Tasarım Programları, hayatı sanata dönüştürmek isteyen öğrencilere kapılarını açıyor. Bilgisayar Destekli Tasarım ve Animasyon'dan Endüstri Ürünleri Tasarımı'na kadar birçok tasarım odaklı programdan sizin için en uygun olanı seçebilirsiniz. Gelişmiş MAC tabanlı tasarım laboratuvarlarında kendinizi geliştirebilir, bilgisayar destekli tasarım ve animasyon laboratuvarında ise daha farklı yeteneklerinizi keşfedebilirsiniz.

# RÖNESANS DÜNYANIN EN BÜYÜKLERİ ARASINA GİRDİ

**RÖNESANS HOLDİNG, ENGINEERING NEWS RECORD'UN (ENR) 'DÜNYANIN EN BÜYÜK 250 ULUSLARARASI MÜTEAHHİTLERİ' LİSTESİNE 38'İNCİ SIRADAN GİRDİ. KÜRESEL ÖLÇEKTE İSTİKRARLI YÜKSELİŞİNİ SÜRDÜREN RÖNESANS, 2017 YILI LİSTESİNDE YER ALAN EN BÜYÜK TÜRK ŞİRKETİ UNVANINI DA KAZANDI**

Dünyanın ve Türkiye'nin lider müteahhitlik şirketlerinden Rönesans Holding, yurt içinde olduğu gibi yurt dışında da sürdürülebilir başarı hikayesi yazmaya devam ediyor. Kurulduğu 1993 yılından bu yana Türkiye ve Rusya'nın yanı sıra Avrupa'daki hızlı büyüyüşüne de devam eden holding, organik ve inorganik atılımlarıyla bu yıl da dünyanın en prestijli araştırmaları arasında gösterilen ve Engineering News Record (ENR) tarafından hazırlanan 'Dünyanın En Büyük 250 Uluslararası Müteahhitleri' listesinde 38'inci sırada yer aldı. ENR listesine göre, 2016 yılında toplam 3.9 milyar dolar gelir elde eden şirketin uluslararası projelerinden elde ettiği gelir ise 3.25 milyar dolar seviyesini aştı. Bu yıl aynı zamanda listenin en büyük Türk şirketi unvanına da sahip olan Rönesans, Avrupa'nın en büyük uluslararası müteahhitleri arasında ise 10'uncu sıraya yükseldi.

RÖNESANS HOLDİNG BAŞKANI DR. ERMAN ILICAK

## "ÜLKEMİZİ BAŞARIYLA TEMSİL EDİYORUZ"

Rönesans Holding Başkanı Dr. Erman Ilıcak, elde edilen bu başarıyla ilgili olarak şu açıklamaları yaptı: "Bugün Türkiye, Avrupa, Bağımsız Devletler Topluluğu, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'yı da içeren geniş coğrafyada, inşaat, gayrimenkul yatırım, endüstri, enerji ve sağlık alanlarında sektöre yön veren projelere imza atıyoruz. ENR listesinde ise uzun zamandır istikrarlı bir şekilde ülkemizi başarıyla temsil ediyoruz. Türkiye'nin en büyük uluslararası inşaat şirketi olarak bu listede yer almak bizim için gurur verici. Bu başarıda emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Hedefimiz dünyanın lider 10 müteahhitlik şirketi arasında yer almak. Bu hedefe güçlü adımlarla yaklaşıyoruz."

**"ENR LİSTESİNDE UZUN ZAMANDIR İSTİKRARLI BİR ŞEKİLDE ÜLKEMİZİ BAŞARIYLA TEMSİL EDİYORUZ. TÜRKİYE'NİN EN BÜYÜK ULUSLARARASI İNŞAAT ŞİRKETİ OLARAK BU LİSTEDE YER ALMAK BİZİM İÇİN GURUR VERİCİ. BU BAŞARIDA EMEĞİ GEÇEN TÜM ÇALIŞMA ARKADAŞLARIMA TEŞEKKÜR EDİYORUM"**

Türk müteahhitlik şirketlerinin elde ettiği başarının tüm dünyada takip edildiğini de vurgulayan Ilıcak, sözlerini şöyle sürdürdü: "Kalite, tecrübe ve bilgi birikimiyle Türk inşaat şirketlerinin başarıları tüm dünyada parmakla gösterilir hale geldi. Bunun en büyük kanıtı ortaya koyduğumuz projelerin yanı sıra ENR listesinde yer alan Türk şirketlerinin ortaya koydukları başarılardır. Bu haklı gururu paylaştığımız şirketleri tebrik ediyorum."

## RÖNESANS, AVRUPA'DAKİ YÜKSELİŞİNİ SÜRDÜRÜYOR

Organik ve inorganik büyüyüşünü sürdüren Rönesans Holding, bir süre önce Heitkamp Ingenieur und Kraftwersbau GmbH şirketinin yüzde 100'ünü satın alarak bünyesine katmıştı. Rönesans Holding bununla birlikte, Hollandalı şirket Ballast Nedam'ın da tamamını satın alarak Avrupa'daki gücünü perçinledi ve kısa zamanda 1 milyar Euro ciro büyüklüğüne ulaşmayı başardı. Bu dev satın almaların ilk sonucu olarak, Avrupa'nın 100 yıllık hayali olan, dünyanın en uzun demiryolu tüneli Gotthard Base'i hayata geçiren ve Zürih ile Milano şehirlerini birbirine bağlayan Rönesans Holding, bundan sonraki adımında da Hollanda'nın Rotterdam kentinde, yaklaşık 1 milyar Euro tutarında, yol ve tünellerden oluşan PPP (Public Private Partnership) projesine imza atmaya hazırlanıyor.

# HYATT, HYATT CENTRIC YALIKAVAK BODRUM TÜRKİYE PLANLARINI AÇIKLADI

**HYATT HOTELS CORPORATION BODRUM, TÜRKİYE'DE YENİ BİR HYATT CENTRIC OTEL PROJESİ İÇİN BİR HYATT İŞTİRAKİ İLE VARYAP BÜNYESİNDEKİ ŞİRKETLERDEN ÖZKENT GİRİŞİM GAYRİMENKUL YATIRIM VE TİCARET A.Ş. ARASINDA FRANCHISE ANLAŞMASI YAPILDIĞINI AÇIKLADI**

Hyatt Centric Yalıkavak Bodrum, Access Turizm ve Otel Yatırım Danışmanlık Ltd. tarafından yönetilecek. 2019 yılının ortalarında hizmet vermesi beklenen Hyatt Centric Yalıkavak Bodrum, Park Hyatt İstanbul - Maçka Palas, Grand Hyatt İstanbul, Hyatt Regency İstanbul Ataköy, Hyatt Merkez Levent İstanbul ve Eylül 2017'de açılacak olan Hyatt House Gebze'ye katılarak Türkiye'deki beşinci Hyatt marka oteli olacak. Türkiye'deki ilk Hyatt Centric resort otel olan Hyatt Centric Yalıkavak Bodrum, Bodrum Yarımadası'nın sunduğu gezi, tadım ve diğer her türlü deneyim konusunda bir üs olarak tasarlanmış, rakipsiz bir lokasyona sahip. Genellikle 'Türkiye'nin St. Tropez'i' olarak anılan Bodrum Yarımadası, Türk Rivierası'ndaki en popüler ve şık destinasyonlardan biri. Otel, ünlü 5 Altın Çıpa ödüllü Palmarina Bodrum yat limanından sadece birkaç dakika uzaklıkta yer alacak. Marinada gurme restoranlar, bir açıkhava alışveriş merkezi ve çeşitli eğlence mekanları da bulunacak. Yurt içi ve yurt dışı doğrudan uçuşları olan Milas Bodrum Havaalanı'ndan Hyatt Centric Yalıkavak Bodrum'a kolaylıkla erişim sağlanacak. Misafirler, otelin özel bahçe ve balkona sahip 77 odasından Türkiye'nin güneybatı sahilinin eşsiz manzaralarının tadını çıkaracaklar. Otelin beş ayrı yiyecek ve içecek alanı, yerel ve uluslararası lezzetler sunarak Türkiye'nin mutfak ruhunu yansıtacak. SPA, açık ve kapalı havuzların yer alacağı Hyatt Centric Yalıkavak Bodrum, aynı zamanda seçkin bir beach club'a yakın bir noktada yer alıyor. Otelin geniş dış mekanı ve 544 metrekarenin üzerinde konferans ve organizasyon alanı, düğün ve organizasyonlar için mükemmel bir destinasyon seçeneği sunacak.

HYATT AVRUPA, AFRİKA, ORTA DOĞU VE GÜNEY BATI ASYA BÖLGESİ SATIN ALMA VE GELİŞTİRMEDEN SORUMLU BAŞKAN YARDIMCISI PETER NORMAN VE VARYAP CEO'SU ERDİNÇ VARLIBAŞ

**2019 YILININ ORTALARINDA HİZMET VERMESİ BEKLENEN HYATT CENTRIC YALIKAVAK BODRUM, PARK HYATT İSTANBUL - MAÇKA PALAS, GRAND HYATT İSTANBUL, HYATT REGENCY İSTANBUL ATAKÖY, HYATT MERKEZ LEVENT İSTANBUL VE EYLÜL 2017'DE AÇILACAK OLAN HYATT HOUSE GEBZE'YE KATILARAK TÜRKİYE'DEKİ BEŞİNCİ HYATT MARKA OTELİ OLACAK**

## ÜST SEGMENTTE TATİL DENEYİMİ...

Hyatt Avrupa, Afrika, Orta Doğu ve Güney Batı Asya Bölgesi Satın Alma ve Geliştirmeden Sorumlu Başkan Yardımcısı Peter Norman, "Bugünkü açıklama, Avrupa'da Hyatt Centric markasının yakaladığı hızı yeni gelişmelerle taçlandırmamıza olanak tanıyor. Marka, kendilerini bilinçli gezginler olarak tanımlayan milenyum zihniyetli misafirler için tasarlandı. Markanın bölge çapında büyümeye devam etmesini heyecanla izleyeceğiz" dedi. Varyap CEO'su Erdinç Varlıbaş da "Grup şirketlerimizden Özkent'in Hyatt ile Hyatt Centric Yalıkavak Bodrum'u açmak üzere yaptığı iş birliğini açıklamaktan büyük memnuniyet duyuyoruz. Burası Avrupa'daki ilk Hyatt Centric beach resort olarak, Bodrum'un en önde gelen lokasyonlarından birinde, üst segmentte tatil deneyimleri sunacak. Modern Akdeniz tasarımı, sanatsal peyzajı, denizin yanı başında yer alan olağanüstü lokasyonu ve geniş yelpazede sunduğu nitelikli yaşam ile Hyatt Centric Yalıkavak Bodrum, bölgede kısa süre içinde en çok aranan otellerden biri haline gelecek. Bu güçlü ilişkimizi devam ettirmeyi hedefliyoruz" açıklamasında bulundu.

# AMERİKA'DAN SONRA HEDEF ASYA PAZARI

**BUGÜN 18 ÜLKEDE YILDA 3 MİLYAR FİNANSAL İŞLEM GERÇEKLEŞTİREN VE MERKEZİ FRANKFURT WORMS'TA BULUNAN KOBIL, SİLİKON VADİSİ'NDE AÇTIĞI OFİSLE BİRLİKTE ABD'DE İDDİASINI ARTIRDI. ŞİRKETİN HEDEFİNE ALDIĞI YENİ ROTA İSE ASYA KITASI...**

Ürün ve çözümleri dünyada birçok Avrupa ülkesi tarafından tercih edilen KOBIL, dijital kimlik, yüksek güvenlikli veri teknolojisi, uçtan uca şifreleme ve mobil güvenlik yönetimi alanlarında faaliyet gösteren bir Türk markası olarak dikkat çekiyor. 1995 yılında Alman Telekom'un KOBIL teknolojisini tercih etmesiyle birlikte devler sahnesine adım atan KOBIL, bu yıldan sonra dijital imza alanında ilk patent sahibi şirket unvanını elde etti. 2005 yılında Rheinhessen Ticaret Odası tarafından en yenilikçi girişimci seçilen İsmet Koyun, aynı yıl Bill Gates'in Münih'te internet güvenliği hakkında yaptığı sunumunda mIDentiy ürünüyle de örnek olarak gösterildi. 2006 yılında online bankacılık alanında Türkiye'de önemli başarılar elde eden KOBIL'in teknolojisi 2013 yılına doğru gelindiğinde birçok Avrupa ülkesinde yaygınlaşırken, bu dönemin ardından uluslararası bankalar da KOBIL tarafından sunulan mobil güvenlik teknolojisini tercih etmeye başladılar. KOBIL'in CEO'su İsmet Koyun, "Dünyayı değiştirecek projeler üzerinde çalışıyoruz. Türkiye'de de dört dörtlük bir Ar-Ge ekibi kurarak yatırımlarımıza devam edeceğiz ve güvenlik alanındaki lider şirketlerden biri olacağız" diyor.

KOBIL CEO'SU İSMET KOYUN

**"DÜNYAYI DEĞİŞTİRECEK PROJELER ÜZERİNDE ÇALIŞIYORUZ. TÜRKİYE'DE DE DÖRT DÖRTLÜK BİR AR-GE EKİBİ KURARAK YATIRIMLARIMIZA DEVAM EDECEĞİZ VE GÜVENLİK ALANINDAKİ LİDER ŞİRKETLERDEN BİRİ OLACAĞIZ"**

## MÜŞTERİLERİN DİJİTAL KİMLİĞİ TEHDİT ALTINDA

Mobil dünyadaki yeri ve önemi gittikçe artan dijital kimlik için müşteriler, güvende tuttukları için şirketlerle kişisel verilerini paylaşıyorlar. 2010'lu yılların başında Google ve Facebook gibi markaların ellerindeki bilginin gücünün farkında olan İsmet Koyun, daha o dönemlerde bankaları, online bankacılığın değişimi konusunda uyardığını belirtiyor. Çok fazla bilgiye erişebilen bu gibi markaların geldiği nokta itibariyle, güvenlik konusu günden güne çok daha fazla önem kazanırken, KOBIL sahip olduğu teknolojiyle daha o dönemden şirketlerin, müşterilerinin dijital kimliklerini koruyabilmelerine olanak sağlamaya başladı. KOBIL'e ait Public-Key-Infrastructure, sanal akıllı kart teknolojisi ve sayısız entegre güvenlik özellikleriyle, müşterinin kimliği ve verileri tüm platformlarda koruma altına alınıyor. Mobil Uygulama Güvenliği Teknolojisi ile KOBIL, insanların, mobil uygulamaları, cihazları, işlemleri ve süreçleri dijital dünyada birbirine bağlayan akıllı bir yazılım çözümü sunuyor.

## ONLINE BANKACILIKTA TÜRKİYE İÇİN OLUMSUZ TABLO...

SMS mesajları, SIM klonlama, telefon, telefon santrali hackleme veya sosyal mühendislik yoluyla ele geçirilerek müşterilerin hesaplarının boşaltılması... Bunlar Türkiye'de online bankacılığın kabusu haline gelen olaylar olarak kayda geçiyor. KOBIL, güvenlik süreçlerinde SMS mesajı yollamadan, yüksek güvenlikli titanyum kanal üzerinden haberleşmeyi gerçekleştiriyor. Titanyum kanal, telefonun hacklenme ihtimaline karşı var olan güvenlik yazılımları yerine KOBIL'in güvenlik kütüphanelerini kullanıyor. SMS ile giriş yapma ve işlem onayı gibi süreçler titanyum kanal kullanılarak gerçekleştiriliyor. KOBIL teknolojisinin iş akışlarına entegrasyonu ile ortaya çıkan sosyal mühendislik, kredi kartı onayının güvenli olay (trusted sign) ile gerçekleştirilmesi, KOBIL AST teknolojisiyle müşteriye özel bilgilerin ve internet giriş şifresinin korunması, bilgisayardaki online bankacılık işlemleri başlamadan önce gereken güvenli ortamı sağlamadan işlemlerin başlatılmaması, işlem bitene kadar bunun kontrol edilmesi, KOBIL'in sunduğu yüksek güvenlikli teknolojik çözümlerin bir sonucu olarak ortaya çıkıyor.

# ENERJİSA İLK GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALİNİ BANDIRMA'DA İŞLETMEYE ALDI

**TÜRKİYE'NİN ENERJİSİ ENERJİSA, SADECE 2.5 AYDA İNŞAATINI TAMAMLADIĞI İLK GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALİNİ BANDIRMA'DA İŞLETMEYE ALDI. YERLİ VE YENİLENEBİLİR ENERJİ PORTFÖYÜYLE MİLLİ KAYNAKLARIN KULLANIMINI ÖNCELİKLENDİREN ENERJİSA, DEVREYE ALDIĞI BANDIRMA'DAKİ 2 MEGAVATLIK GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALİYLE YILDA 1.500 HANENİN ELEKTRİK İHTİYACINI KARŞILAYABİLECEK ENERJİ ÜRETECEK**

Güneş enerjisinin Türkiye'nin elektrik üretimindeki payını artırmak amacıyla yerli ve yenilenebilir enerji portföyünü büyütmeye devam eden Enerjisa, ilk güneş enerjisi santralini (GES) Bandırma'da işletmeye aldı. Enerjisa, 2 milyon dolarlık yatırımla 2.5 ayda tamamladığı güneş santraliyle yerli ve yenilenebilir enerji üretimine katkı sağlayacak. 2 megavat kurulu güce sahip Bandırma GES, yılda toplam 3.5 GWh elektrik üreterek bin 500 hanenin tüm enerji ihtiyacını karşılayacak.

## MİLLİ KAYNAKLARIN KULLANIMINI HEDEFLİYOR

Yerli ve yenilenebilir enerji kaynaklarına verdikleri önemin altını çizen Enerjisa CEO'su Kıvanç Zaimler, devreye aldıkları ilk güneş enerjisi santralinden sonra bu alanda başlayan yatırımlarına devam edeceklerini, kısa süre içerisinde 7 megavatlık ikinci güneş enerjisi santralini ve diğer iki GES projesini daha devreye alacaklarını belirtiyor. Zaimler, yatırımları planlarken Türkiye'nin elektrik üretiminde milli kaynakların kullanımı hedefine katkıda bulunmaya devam ettiklerini söylerken, "Türkiye'de cari açığın en büyük kalemlerimden birini oluşturan enerji ithalatı, milli kaynakların daha fazla kullanılarak yaratılacak katma değer ve artırılacak istihdam yanında enerji ithalatımızı önemli ölçüde azaltacak" diyor.

## POTANSİYEL OLDUKÇA YÜKSEK

Avrupa ve diğer dünya devletlerine göre ülkemizin güneş enerjisi potansiyeli ve yıllık güneşlenme süresi oldukça yüksek. Güneş Enerjisi Potansiyeli Atlası'na (GEPA) göre ülkemizde, yıllık toplam güneşlenme süresi 2 bin 737 saat ve ortalama toplam gelen güneş enerjisi miktarı ise bin 527 kWh/metrekare yıl. Türkiye, konumu itibariyle güneş enerjisi için Avrupa'da İspanya'dan sonra en verimli ülkelerden biri. Dünyada ve Türkiye'de yenilenebilir enerji kaynakları arasında oldukça önemli bir yere sahip olan güneş enerjisinin elektrik üretimindeki payı gün geçtikçe artmaya devam ediyor ve Enerjisa'nın da bu alanda yaptığı yatırımlar devam ediyor.

ENERJİSA CEO'SU KIVANÇ ZAİMLER

**"CARİ AÇIĞIN VE DIŞA BAĞIMLILIĞIN AZALTILMASI, SEKTÖRÜMÜZDE MİLLİ KAYNAKLARIN KULLANILMASI, AR-GE VE ENERJİ TEKNOLOJİLERİNİN DAHA DA GELİŞTİRİLMESİYLE MÜMKÜN OLACAK. ENERJİ BAKANLIĞIMIZIN DA STRATEJİK ODAK ALANLARINDAN BİRİ OLAN YENİLENEBİLİR ENERJİ ALANINDA RÜZGAR VE GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALLERİNE YATIRIM YAPMAYA, BÜYÜME PLANLARIMIZDA BU ALANA ODAKLANMAYA DEVAM EDECEĞİZ. GÜNEŞ ENERJİSİNDE BİZİM İÇİN İLK OLAN BANDIRMA'DAKİ SANTRALİMİZLE BİRLİKTE YATIRIMLARIMIZI SÜRDÜRECEK VE YILSONUNA KADAR TOPLAM DÖRT GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALİNİ DEVREYE ALACAĞIZ"**

# TÜRKİYE'NİN İLK DESIGNER OUTLETİ, OASIS AÇILDI

**NUROL GYO TARAFINDAN HAYATA GEÇİRİLEN OASIS DESIGNER OUTLET MERKEZİ, 'SHOP&DRIVE', 'KISS&FLY' VE 'FOODTAINMENT' GİBİ DÜNYA ÇAPINDAKİ KONSEPTLERİ BİR ARADA BARINDIRMASIYLA FARK YARATIYOR. BİNDEN FAZLA KİŞİYE İSTİHDAM YARATAN OASIS DESIGNER OUTLET'TE ÜST SEGMENT ÜRÜNLER VE PERAKENDE DÜNYASININ LOKOMOTİF MARKALARI, İNDİRİMLİ FİYATLARLA TÜKETİCİLERE ULAŞIYOR**

Bodrum'da 19 yıldır eğlence, kültür ve sanat merkezi olan Oasis AVM'den sonra Nurol GYO'nun yeni projesi İstanbul-Güneşli'deki Oasis Designer Outlet, marka çeşitliliğinin yanı sıra farklı konseptleri de içeriyor. E5 ve TEM otoyollarını bağlayan, yeni Maslak hattı olarak konumlandırılan Basın Ekspres'te konumlanan Oasis'in hem bölge ekonomisi hem de Türkiye ekonomisi için önemli bir değer olduğunu belirten Bağcılar Belediye Başkanı Lokman Çağırıcı, "İstanbul'un değişen ve gelişen yüzü Bağcılar'da farklı bir konseptte böyle bir yaşam merkezinin açılmasından mutluluk duyuyorum. Havaalanı metrosu önümüzdeki yıl buradan geçecek. Atatürk Havalimanı'na 5 dakika, yeni havalimanına 25 dakika mesafede. Yatırım amacıyla bu bölgeyi tercih edenlere duyurmak istiyorum" dedi.

NUROL GYO YÖNETİM KURULU ÜYESİ CEYDA ÇARMIKLI KILIÇASLAN

## "İSTANBUL'A YENİ BİR KONSEPT SUNDUK"

Bugüne kadar hayata geçirdikleri tüm projelerde insan odaklı yaklaşımla hareket ettiklerini belirten Nurol GYO Yönetim Kurulu Üyesi Ceyda Çarmıklı Kılıçaslan, "Nurol Şirketler topluluğu olarak insan odaklı yaklaşımımızla 50 yılı aşkın bir deneyimle Türkiye'nin birçok ilkine imza atmaktan dolayı gurur duyuyoruz. Yeni Maslak hattı olarak konumlandırılan Basın Ekspres bölgesinin çehresini değiştirecek Oasis Designer Outlet, perakende ve hizmet sektörlerinde uzun zamandır var olan birçok üst segment markaya ev sahipliği yapacak. Bunlardan bazıları da ilk defa bir outlet konseptiyle Oasis Designer Outlet'te yerini alacak. Yaptığımız her işte olduğu gibi Oasis'te de insana verdiğimiz önemi en doğru şekilde yansıtmak istedik. Bu nedenle Oasis Designer Outlet, bir alışveriş merkezinden çok daha fazlasını sunacağı üç farklı konseptiyle, her yaştan ziyaretçilerinin sevdikleriyle birlikte vakit geçirebilecekleri, her türlü ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri 360 derece bir yaşam deneyimine kapılarını açıyor. Oasis, konumuyla bölgenin yeni cazibe merkezi olacak. Günlük ortalama 5 milyonun üzerinde nüfus hareketinin olduğu Basın Ekspres ve çevresindeki 2 kilometrekarelik bölgede yer alan Oasis'in müşteri potansiyeli, bölgenin bugün ve gelecekteki hareketliliği düşünüldüğünde oldukça yüksek" diyor.

## BASIN EKSPRES BÖLGESİNE İLKLERİ GETİRİYOR

Yılda yaklaşık 2 milyon ziyaretçi çekmesi beklenen Oasis Designer Outlet, farklı perakende konseptleriyle dikkat çekiyor. Alışveriş merkezlerindeki en büyük sorunlardan biri olan otopark alanından mağazalara ulaşmak ve aradaki zaman kaybı Oasis Designer Outlet'te, Türkiye'de ilk kez uygulanan 'Shop&Drive' (Hızlı Alışveriş) konseptiyle ortadan kalkıyor. Outlet merkezi, havalimanlarına yakın konumuyla yurtdışındaki moda kentlerinde büyük ilgi gören 'Kiss&Fly' (Al & Uç) anlayışını öne çıkarıyor. Uçuş öncesi pek çok markayı bir arada bulabilecek olan müşteriler, otomobilleriyle outlete ve mağazalara en yakın konumlara rahatlıkla girerken süratle alışverişlerini tamamlayarak ya da arabasını bırakıp vakit kaybetmeden sinemaya giderek, Oasis'in sosyal alanlarında keyifli vakit geçirebiliyor. Oasis ayrıca, yeme-içme alanında İstanbullulara tam bir 'Foodtainment' (Ye & Eğlen) deneyimi yaşatıyor.

# TEST

**1**

Banka kartlarının online alışverişte kullanılma süresi 17 Ağustos'tan 31 Aralık'a uzatıldı. Sürenin uzaması e-ticaret sektörüne nefes aldırırken, **E-TİCARETTE HACMİN BÜYÜKLÜĞÜ HANGİ SEVİYEYE ULAŞTI?**

**a)** 15.3 milyar TL
**b)** 17.5 milyar TL
**c)** 19 milyar TL
**d)** 22 milyar TL

**2**

Borsa İstanbul'da işlem gören dokuz mevduat bankasının net kârı, bu yılın yarısında 2016'nın aynı dönemine göre yüzde 32,9 arttı. **BU BANKALARIN TOPLAM NET KÂRI NE OLDU?**

**a)** 13 milyar TL
**b)** 14.8 milyar TL
**c)** 15.5 milyar TL
**d)** 17 milyar TL

**3**

Çevre ve Şehircilik Bakanı Mehmet Özhaseki, Türkiye ve İstanbul'daki yenilenme çalışmalarıyla ilgili önemli bilgiler paylaştı. Buna göre **15 YILDA TÜRKİYE GENELİNDE KAÇ BİNA YENİLENMİŞ OLACAK?**

**a)** 5.5 milyon adet
**b)** 6 milyon adet
**c)** 7.5 milyon adet
**d)** 8.5 milyon adet

**4**

Yenilenebilir enerjinin yaygınlığı giderek artarken Çin'de bir gölete kurulan 86 hektarlık güneş paneli, dünyanın en büyük güneş enerjisi santrali olarak rekor kırdı. Bu panel, **TOPLAMDA KAÇ MW'LIK ENERJİ ÜRETİYOR OLABİLİR?**

**a)** 31 MW
**b)** 32.4 MW
**c)** 34.5 MW
**d)** 40 MW

**5**

See You Again klibiyle bu zamana kadar YouTube'un en fazla izlenen videosuna sahip olan Wiz Khalifa, tahtını Lois Fonsi'ye kaptırdı. Fonsi'nin **DESPACITO ŞARKISI, ŞU ANA KADAR YAKLAŞIK KAÇ KERE İZLENDİ?**

**a)** 2 milyar 600 milyon
**b)** 2 milyar 750 milyon
**c)** 3 milyar 100 milyon
**d)** 3 milyar 250 milyon

**6**

EGM'nin ağustos başında açıkladığı rapora göre, ocak-temmuz döneminde **OTOMATİK KATILIM'DA KATKI PAYI TUTARI HANGİ SEVİYEYE YÜKSELDİ?**

**a)** 825 milyon TL
**b)** 850 milyon TL
**c)** 900 milyon TL
**d)** 920 milyon TL

**7**

Real Madrid'de forma giydiği yıllara göre, şu anda aynı takımda daha parlak bir kariyere ulaşan teknik direktör **ZINEDINE ZIDAN, 600 GÜNDÜR DEVAM EDEN GÖREVİNE KAÇ KUPA SIĞDIRDI?**

**a)** 4
**b)** 5
**c)** 7
**d)** 10

**8**

Borsa İstanbul, 2017'de ve son bir yılda getiride dünya lideri oldu. **OCAK-TEMMUZ DÖNEMİNDE BİST'E NET YABANCI GİRİŞİ, HANGİ SEVİYEYE ÇIKTI?**

**a)** 2 milyar 500 milyon dolar
**b)** 2 milyar 750 milyon dolar
**c)** 2 milyar 900 milyon dolar
**d)** 3 milyar 200 milyon dolar

**9**

Temmuz ayında Türkiye, iniş kalkış bazındaki uçak hareketlerinde Avrupa 1'incisi oldu. **ULUSLARARASI HAVA TAŞIMACILIĞI SEKTÖRÜ SON 10 YILDA YÜZDE 5,6 BÜYÜRKEN TÜRKİYE'DE BU ORAN NE OLDU?**

**a)** Yüzde 8
**b)** Yüzde 11
**c)** Yüzde 14
**d)** Yüzde 18

**10**

Temmuz ayında ihracatta altı yılın en büyük artışını yakalayan ve ekonomik güven endeksi de 3.5 yılın zirvesine yükselen Türkiye, enflasyonu da tek haneye düşürdü. **TÜRKİYE'NİN ENFLASYONU HANGİ ORANA GERİLEDİ?**

**a)** Yüzde 9,90
**b)** Yüzde 9,85
**c)** Yüzde 9,80
**d)** Yüzde 9,79

1) b, 2) d, 3) c, 4) d, 5) d, 6) a, 7) c, 8) b, 9) c, 10) d